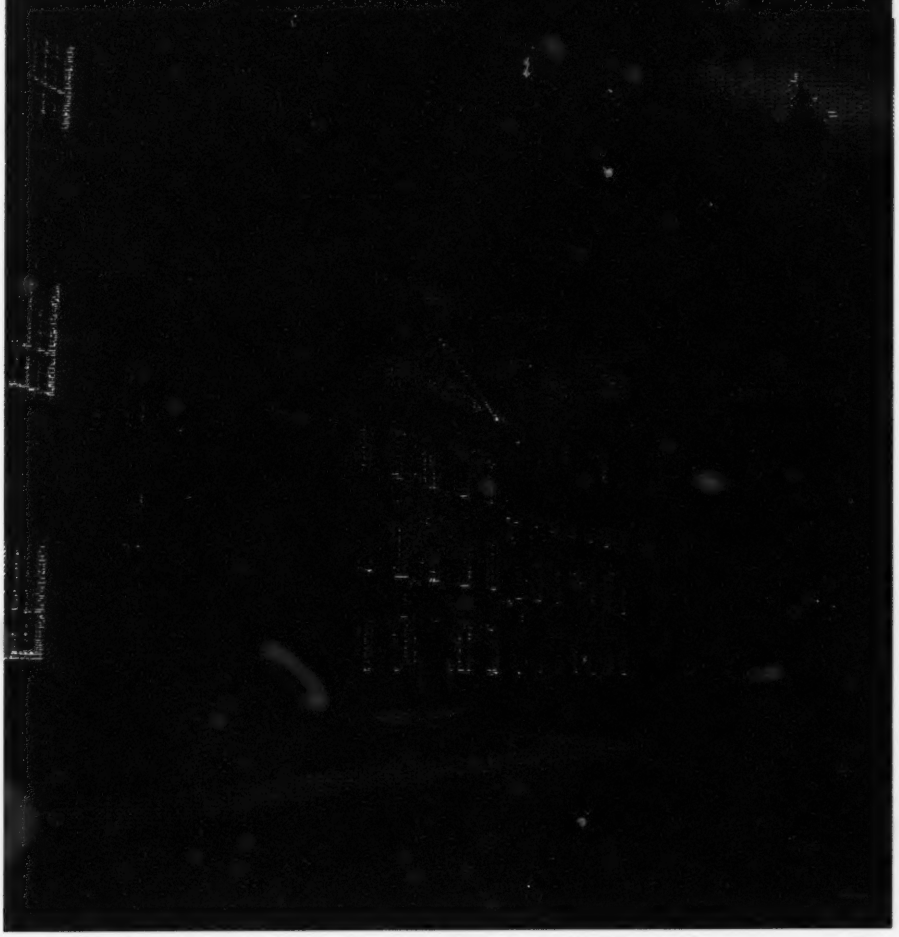
École nationale de police du Québec

2005-2006



défis

Assurer la pertinence et la cohérence des activités relatives à la formation policière.

Assurer la qualité de la formation.

Soutenir la formation universitaire, la recherche et la généralisation des savoirs.

S'affirmer comme une référence sociétale.

Poursuivre la modernisation de son système de gestion.

Déployer une stratégie de déconcentration de la formation.

Favoriser les technologies de l'information et de la communication (TIC).

Québec

Les orientations stratégiques 2004-2008

L'École nationale de police du Québec a basé sa planification stratégique 2004-2008 sur l'approche de gestion de portefeuille de projets. Ce choix s'avère efficace pour assurer la concrétisation des différentes stratégies organisationnelles en vue de favoriser l'arrimage entre la planification stratégique, les projets et la gestion opérationnelle.

1 Promouvoir des programmes de formation de qualité correspondant à l'évolution de la fonction policière.

Ensemble de projets et de moyens mis en œuvre pour favoriser la création et l'actualisation de programmes de formation de qualité par rapport :

- au développement de programmes,
- aux mécanismes d'évaluation de programmes,
- à l'actualisation de programmes,
- à la décentralisation de la formation en région,
- au soutien à la formation,
- à la recherche appliquée,
- à l'échange et au partage d'expertise avec l'étranger.

2 Poursuivre le développement de l'École sur le plan universitaire dans les domaines de pratiques policières.

Ensemble de projets et de moyens mis en œuvre pour continuer le développement de l'École sur le plan universitaire dans les domaines de pratiques policières. Cette orientation inclut notamment des projets par rapport :

- au développement de programmes universitaires,
- à la reconnaissance des programmes de l'École,
- à la recherche fondamentale,
- au financement de la recherche.

3 Étendre l'expertise de l'École au créneau de la sécurité intérieure.

Ensemble de projets et de moyens mis en œuvre pour exporter, adapter et étendre les connaissances et les compétences de l'École au secteur plus vaste de la sécurité d'État qui regroupe la sécurité publique, la sécurité paragouvernementale, la sécurité civile, les services correctionnels ainsi que l'élargissement probable vers certains domaines de la sécurité privée (en concordance avec la loi à venir). Cette orientation inclut notamment des projets concernant :

- le positionnement de l'École dans les secteurs de la sécurité paragouvernementale et de la sécurité privée,
- l'exploitation des créneaux de formation dans ce secteur,
- l'échange et le partage d'expertise avec l'étranger,
- la recherche appliquée et fondamentale connexe à ce secteur.

4 Favoriser la modernisation et l'innovation.

Ensemble de projets et de moyens mis en œuvre pour contribuer à la création et à la progression de la modernisation et de l'innovation à l'École, entre autres sur les plans pédagogique et administratif. Cette orientation inclut notamment des projets par rapport à :

- la modernisation des pratiques de gestion,
- l'optimisation de l'utilisation des ressources,
- la mise en service de nouveaux systèmes informatiques,
- la conception de formation en ligne,
- la réalisation d'outils technopédagogiques.

Rapport annuel de gestion

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : 819 293-8631
Télécopieur : 819 293-8630
www.enpq.qc.ca
courriel@enpq.qc.ca

NOTE : Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

© École nationale de police du Québec, 2006
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4e trimestre 2006
ISBN-13 : 978-2-550-48423-3
ISNB-10 : 2-550-48426-1

Québec, octobre 2006

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1er étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier s'étant terminé le 30 juin 2006.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par l'École nationale de police du Québec, personne morale, mandataire du gouvernement, à l'égard de sa mission de formation et de perfectionnement des policiers du Québec. Il décrit aussi la gestion des ressources, présente les états financiers de l'École et le rapport du Vérificateur général du Québec pour la période.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre de la Sécurité publique,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Jacques P. Dupuis

Nicolet, octobre 2006

Monsieur Jacques P. Dupuis
Ministre de la Sécurité publique
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5e étage
Sainte-Foy (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier qui a pris fin le 30 juin 2006.

Ce rapport constitue une reddition de comptes à l'égard des objectifs du plan stratégique de l'École.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président du conseil d'administration,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel McMahon, FCA

Déclaration du directeur général

Nicolet, octobre 2006

Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2005-2006 de l'École nationale de police du Québec :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'École;
- présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;
- présentent des données exactes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'elles correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2006.

Le directeur général,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin

Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par le ministre 3
Lettre de présentation du rapport au ministre par le président du conseil d'administration 3
Déclaration du directeur général 4
Message du président 6
Message du directeur général 7

L'École
Présentation générale 10

L'utilisation des ressources
Ressources humaines 18
Organigramme 22
Ressources informationnelles 23

Les résultats
Contexte de l'exercice 2005-2006 26
Enjeux de l'exercice 2005-2006 28
Faits saillants de l'exercice 2005-2006 29
Résultats au regard de la déclaration de services aux citoyens 32
Résultats au regard du plan stratégique 33
Orientation stratégique 1 — Promouvoir des programmes de formation de qualité correspondant à l'évolution de la fonction policière 34
Orientation stratégique 2 — Poursuivre le développement de l'École sur le plan universitaire dans les domaines de pratiques policières 40
Orientation stratégique 3 — Étendre l'expertise de l'École au créneau de la sécurité intérieure 41
Orientation stratégique 4 — Favoriser la modernisation et l'innovation 44

Les exigences législatives et gouvernementales 49

Les états financiers certifiés 53

Les statistiques
Statistiques sommaires des activités de formation 64
Participation des clientèles 65
Statistiques diverses 66

Les annexes
Liste des comités 70
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec 71

Message du président

C'est avec beaucoup d'intérêt que j'ai accepté d'emblée ma nomination à titre de président du conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec en juin dernier. Cette institution, qui perpétue en ses murs un patrimoine de formation inestimable, est un précieux joyau pour la région de Nicolet. Ayant été maire de cette municipalité pendant plusieurs années, j'ai pu constater les retombées économiques significatives engendrées par l'École. J'ai également été témoin des investissements très importants faits par le gouvernement du Québec depuis l'an 2000 pour doter l'École d'un campus où l'on retrouve des installations à la fine pointe des exigences de formation actuelles, au cœur même d'un patrimoine architectural unique permettant ainsi de consolider la mission de l'École nationale de police. Par ailleurs, j'ai œuvré à titre de vice-recteur de l'Université du Québec à Trois-Rivières avec qui l'École a cheminé hors des sentiers battus pour établir un partenariat qui permet maintenant d'offrir aux policiers du Québec des activités de perfectionnement professionnel de niveau universitaire. Par conséquent, je suis très heureux de pouvoir contribuer à l'évolution de cette institution qui me tient particulièrement à cœur.

Le conseil d'administration a été l'objet de renouvellement en 2005-2006 avec six départs et cinq nouvelles nominations. Les membres du conseil qui nous quittent méritent toute notre reconnaissance pour avoir servi au cours des dernières années, lesquelles constituent certes des années charnières dans le développement de l'École nationale de police. La participation de nouveaux acteurs contribuera à poursuivre le mandat consistant à assurer une saine gestion de l'École et sera certainement une source d'inspiration novatrice pour l'organisation.

Outre les sujets récurrents tels l'approbation des états financiers, l'adoption des prévisions budgétaires et le financement de l'École, le conseil d'administration a étudié et donné son avis sur plusieurs dossiers au cours des quatre réunions tenues pendant l'exercice, notamment par rapport à la modification du programme de formation initiale en enquête policière, à la modification et l'enrichissement du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et à la formation d'un groupe supplémentaire de 36 aspirants policiers.

Enfin, je désire remercier sincèrement les membres du conseil d'administration, le directeur général ainsi que le personnel de l'École pour leur contribution soutenue, voire même passionnée, à l'amélioration de la formation policière québécoise.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel McMahon, FCA
Président du conseil d'administration
École nationale de police du Québec

Message du directeur général

L'exercice 2005-2006 a été marqué par une grande effervescence. Au-delà de mon arrivée à la direction de l'École nationale de police du Québec et de la restructuration organisationnelle que nous avons réalisée, c'est avec grand plaisir que je constate que l'ensemble du personnel s'est concerté et mobilisé afin de bien s'acquitter de sa mission de formation et de perfectionnement des policiers du Québec.

Notre démarche basée sur la consultation, la mise en commun, l'utilisation des différentes expertises policières et une pédagogie axée sur l'approche expérientielle a permis de mener à terme le développement de plusieurs nouvelles activités de formation, et ce, tout en offrant un annuaire de cours répondant à la majorité des besoins de l'ensemble des corps de police.

En 2005-2006, nous avons appliqué beaucoup d'énergie pour améliorer la prestation de nos services aux clientèles, obtenir des gains d'efficacité dans le fonctionnement de l'École, développer de nouveaux marchés dans le domaine de la sécurité publique et faire place à l'innovation.

Malgré les budgets limités de nos clients pour la formation policière, la disponibilité restreinte des ressources spécialisées dans les domaines d'expertise requis ainsi que des besoins urgents de recrutement policier, l'École a réussi à atteindre la majorité des cibles qu'elle s'était fixées dans son portefeuille de projets. Les projets qui n'ont pu être complétés seront finalisés en priorité au cours du prochain exercice.

Par ailleurs, je tiens à souligner quelques-unes des grandes réalisations de l'exercice 2005-2006. Pensons entre autres à l'avènement du décret déterminant les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête dans un corps de police et à la révision de la structure du programme de formation initiale en enquête effectuée par l'École pour s'y conformer tout en supportant les corps de police; à la réflexion qui a conduit à l'enrichissement du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie pour répondre davantage aux besoins des corps de police ainsi qu'aux préoccupations gouvernementales; à l'élaboration de la nouvelle formation en tir; à la consultation, à l'analyse et aux travaux réalisés au regard de la formation initiale en gestion; au développement ou à l'amélioration de sept cours de perfectionnement professionnel; au développement de nouvelles clientèles dans le domaine de la sécurité publique; à la formation d'un groupe supplémentaire de 36 aspirants policiers et cela sans parler des activités administratives structurantes qui ont été entreprises à l'interne.

Beaucoup a été fait et beaucoup reste à faire. Les attentes des corps de police ainsi que celles des citoyens demeurent nombreuses à l'égard des policiers qui sont appelés à assurer la sécurité publique.

Amener plus loin une organisation qui est déjà un grand succès. Voilà le beau défi que j'entrevois avec optimisme, sachant que je peux compter sur une équipe professionnelle, dynamique et dévouée, tout comme sur des partenaires et des clients qui travaillent à la concrétisation d'objectifs communs, soit doter les citoyens du Québec de policiers compétents, respectueux et engagés.

Enfin, je veux témoigner toute ma gratitude au personnel de l'École pour sa créativité et sa contribution soutenue tout au long de l'année.

Le directeur général,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin

L'École

Présentation générale

L'information générale concernant la mission, les valeurs, les défis et les orientations stratégiques de l'École est présentée sur les couvertures de ce rapport. Pour de plus amples renseignements, nous vous invitons à consulter notre site Web à l'adresse www.enpq.qc.ca.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police, exerce tous les droits et pouvoirs de l'École nationale de police du Québec.

L'École est administrée par un conseil d'administration composé de quinze membres répartis comme ci-dessous au 30 juin 2006.

Président

Daniel McMahon, FCA*
Président et chef de direction et secrétaire général
Ordre des comptables agréés du Québec

Vice-présidente

Myrna E. Lashley, Ph. D.*
Professeur en psychologie
Collège John Abbott

Administrateurs

Michel Beaudoin*
Directeur général
École nationale de police du Québec

Diane Bourdeau
Directeur adjoint et chef de la Direction de l'administration
Service de police de la Ville de Montréal

Denis Côté
Président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Jean-Guy Dagenais
Président
Association des policiers provinciaux du Québec

François Duranleau
Directeur général des affaires universitaires et collégiales
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Yves Francoeur
Président
Fraternité des policiers et policières de Montréal

*Membre du comité administratif

Jean-Marc Gibeau
Conseiller municipal
Ville de Montréal

Paul Girard
Sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières, de la prévention et des services de sécurité
Ministère de la Sécurité publique

Francis Gobeil
Directeur
Service de la sécurité publique de la Ville de Trois-Rivières

Richard Marcotte
Maire
Ville de Mascouche

Normand Proulx*
Directeur général
Sûreté du Québec

Lynda Vachon*
Premier directeur – Sécurité et prévention
Groupe Jean-Coutu (PJC) inc.

Secrétaire du conseil

Gérald Laprise
Secrétaire général et registraire
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs
- Guy Demers, directeur général des affaires universitaires et collégiales, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Louise Gagnon-Gaudreau, directrice générale, École nationale de police du Québec
- Robert Nelson, directeur de l'administration, École de technologie supérieure
- Georges Painchaud, président, Fraternité des policiers et policières de Montréal
- Monique Richer, mairesse, Ville de Rosemère
- Marcel Tremblay, conseiller associé au maire, Ville de Montréal

Nominations
- Michel Beaudoin, directeur général, École nationale de police du Québec
- François Duranleau, directeur général des affaires universitaires et collégiales, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Daniel McMahon, président et chef de direction et secrétaire général, Ordre des comptables agrées du Québec
- Yves Francoeur, président, Fraternité des policiers et policières de Montréal
- Jean-Marc Gibeau, conseiller municipal, Ville de Montréal

Une nomination reste à venir.

*Membre du comité administratif

Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche, instituée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la police, a comme mandat de donner son avis au conseil d'administration de l'École sur tout ce qui concerne la formation policière.

Conformément aux articles 33 et 34 de la Loi sur la police, le ministre de la Sécurité publique a nommé pour un mandat de trois ans, les membres suivants :

Président

Nomination à venir

Vice-président

Me Paul Monty
Sous-ministre associé au ministère de la Justice

Membres

Marc Alain
Professeur
Université du Québec à Trois-Rivières

Michel Beaudoin
Directeur général
École nationale de police du Québec

Daniel Desbiens
Sergent
Service de police de la Ville de Montréal

Marie Gagnon
Adjointe à la direction des études
Collège de Maisonneuve

Jean-Pierre Larose
Directeur adjoint
Service de police de Longueuil

Madeleine Lupien
Adjointe au directeur du soutien pédagogique et de la recherche
École nationale de police du Québec

Madeleine-B. Lussier
Chargée de mission – Modernisation de la gestion des ressources d'encadrement
Sûreté du Québec

Alain Sirois
Directeur des formations initiales
École nationale de police du Québec

Raymond Vaillancourt
Président
Prospect Gestion

Secrétaire de la Commission

Gérald Laprise
Secrétaire général et registraire
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs
- Louise Gagnon-Gaudreau, directrice générale, École nationale de police du Québec
- Diane Bourdeau, directeur adjoint et chef de la Direction de l'administration, Service de police de la Ville de Montréal
- Claude Corbo, professeur titulaire au Département des sciences politiques, Université de Montréal
- Réjean Corriveau, responsable de la formation, Association des policiers provinciaux du Québec

Nominations
- Aucune nomination au cours de l'exercice budgétaire 2005-2006.
- Cinq nominations restent à venir.

Principaux services à la clientèle

DIRECTION DES FORMATIONS INITIALES

- **Le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie**
  Le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, d'une durée minimale de 434 heures, a été conçu de façon à permettre l'acquisition des compétences jugées essentielles au travail du policier patrouilleur lors de son entrée en fonction au sein d'un corps de police. En plus d'être une exigence pour l'accessibilité à la fonction de policier patrouilleur, la formation initiale en patrouille-gendarmerie est préalable à la formation initiale en enquête et en gestion policière.

  Le contenu du programme est ajusté constamment en fonction des modifications législatives, des nouvelles pratiques policières ainsi que des recommandations émises par les coroners ou autres.

- **Le programme de formation initiale en enquête policière**
  L'École nationale de police du Québec a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques en enquête policière. Le programme de formation initiale en enquête policière reçoit une sanction universitaire dans le cadre du baccalauréat en sécurité publique de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Ce programme a la particularité d'être conçu en partenariat avec d'autres universités québécoises. L'Université Laval offre en exclusivité le cours Droit pénal appliqué à l'enquête policière. Il en est de même pour l'Université de Montréal avec le cours Analyse criminologique en enquête policière et pour l'Université de Sherbrooke avec le cours Éléments d'éthique appliquée. Enfin, le cours Processus d'enquête et l'Activité d'intégration sur les méthodes et techniques d'enquête policière sont offerts par l'École sous la supervision de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

- **Le programme de formation initiale en gestion policière**
  L'École nationale de police du Québec a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques de gestion policière. Le programme de formation initiale en gestion policière s'adresse aux gestionnaires de premier niveau. Ce programme reçoit la sanction universitaire dans le cadre du baccalauréat en sécurité publique de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

DIRECTION DU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- **Le perfectionnement professionnel**
  L'École offre aux policiers en exercice des cours de perfectionnement professionnel dans les domaines de la patrouille-gendarmerie, de l'enquête et de la gestion policière qui leur permettent d'évoluer dans leur cheminement de carrière, d'acquérir des connaissances ou des compétences, ou d'assurer leur mise à jour.

Les contenus des cours sont périodiquement révisés afin de répondre de façon adéquate aux attentes de la clientèle et aux exigences croissantes de la fonction de policier. L'École fait appel à des équipes de formateurs multidisciplinaires afin d'offrir une formation de qualité.

La plupart des cours peuvent être offerts sur demande, peuvent être adaptés à des exigences spécifiques ou encore être offerts en déconcentration, selon les besoins. La tarification est établie selon les particularités.

Enfin, la déconcentration des activités de formation, c'est-à-dire l'offre d'activités de formation à l'extérieur de l'École, près du lieu de travail des policiers, est possible grâce à un solide réseau d'instructeurs et de moniteurs que l'École a mis sur pied au fil des ans.

- **Le baccalauréat en sécurité publique**
  Le baccalauréat en sécurité publique est un programme de perfectionnement universitaire offert depuis janvier 2005. Celui-ci repose sur un partenariat unique entre l'Université du Québec à Trois-Rivières et l'École nationale de police du Québec, qui en sont les maîtres d'œuvre, et les universités québécoises qui permettent une mise en commun des banques de programmes et de cours assurant l'offre de cours sur l'ensemble du territoire du Québec. Ce programme est un baccalauréat de perfectionnement professionnel : pour y être admis, il faut déjà avoir à son actif une année d'expérience à titre de policier. Au regard du contexte de la société actuelle, ce programme a pour objectif général de rehausser les compétences fondamentales des policiers dans les domaines de l'intervention, de l'enquête policière et de la gestion policière. Cette formation vise l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés dans les différents domaines policiers, de même que l'intégration de cadres de référence et l'utilisation d'approches méthodologiques en vue de répondre aux exigences croissantes du travail policier et de la sécurité en général.

Direction du soutien pédagogique et de la recherche

- **Le Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activités policières (CIDRAP)**
  Doté d'une structure minimale de recherche autonome, le CIDRAP répond aux besoins en matière de recherche appliquée et fondamentale exprimés par l'ensemble des corps de police du Québec, diffuse à l'enseignement la matière accumulée en recherche de pointe et contribue à faire de l'École un lieu d'enseignement et de recherche de calibre international, susceptible d'être reconnu comme un lieu d'avant-garde.

  Les projets de recherche menés par le CIDRAP reposent sur l'établissement d'une structure en partenariat réunissant les organisations policières demanderesses et les chercheurs dans les différentes disciplines universitaires touchées par ces recherches.

- **L'expertise-conseil**
  Les divers intervenants du domaine de la sécurité publique peuvent s'adresser à l'École pour obtenir des expertises professionnelle, technique et tactique, notamment en emploi de la force, en intervention policière lors d'événements à haut risque et en sécurité routière. L'animation par l'École de divers comités de spécialistes policiers permet l'échange d'expertise dans la communauté policière.

- **Le soutien au service de recrutement des corps de police**
  L'École ouvre ses portes aux corps de police qui désirent faire connaître leur organisation aux aspirants policiers en vue de combler leurs besoins de recrutement. En plus de réserver un tableau d'affichage destiné uniquement au recrutement policier, le Service des activités périscolaires met à la disposition des corps de police des salles de rencontres et assure les communications avec les aspirants policiers. Aux corps de police qui désirent donner une conférence, l'École met à leur disposition son amphithéâtre, ses équipements informatiques et audiovisuels ainsi que les services d'un technicien.

Direction des activités et de la formation sur mesure

- **La formation policière des Premières Nations**
  L'École offre des programmes d'études à la clientèle policière des Premières Nations du Québec afin de lui assurer un cheminement de carrière professionnel et dynamique. Les programmes offerts touchent la formation initiale en patrouille-gendarmerie, l'enquête policière, la gestion policière (certificat universitaire) ainsi que la formation de constables spéciaux.

La formation policière autochtone inclut également des cours de perfectionnement professionnel dans les domaines de l'emploi de la force, de la patrouille-gendarmerie, de la sécurité routière, de l'enquête et de la gestion policière. Tous les cours de perfectionnement professionnel sont offerts, sur demande, en français et en anglais à la clientèle des Premières Nations, en déconcentration et à l'École.

- **La formation sur mesure**
  L'École offre des programmes et des activités de formation à d'autres organismes œuvrant dans le domaine de la sécurité publique. La Direction de la formation sur mesure s'appuie sur l'expertise de l'École en matière de patrouille, de sécurité routière, d'emploi de la force, d'enquête et de gestion pour offrir des programmes de formation adaptés aux particularités de ces clientèles.

  Le travail en partenariat et la souplesse d'organisation de cette direction sont les caractéristiques premières de la formation sur mesure offerte par l'École.

- **Le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)**
  Le CAPP offre des services spécialisés en évaluation de personnel relié à la sécurité publique, principalement lors d'embauche et de promotions. De plus, le CAPP offre des cours visant à former des observateurs et des intervieweurs-évaluateurs aptes à intervenir dans un processus de sélection de personnel. Enfin, le personnel du CAPP agit parfois à titre conseil auprès d'individus et d'organismes ou à titre d'expert devant les tribunaux.

- **Les Services aux collectivités**
  Les Services aux collectivités regroupe la location des espaces et des équipements ainsi que la gestion de projets spéciaux comme la tenue de conférences ou de colloques. Situé en plein cœur du Québec, le campus de l'École est doté d'installations ultramodernes pouvant être mises à la disposition de différents organismes issus des milieux gouvernemental, paragouvernemental ou sans but lucratif.

L'utilisation des ressources

Ressources humaines

Le contexte de modernisation continue des processus de gestion a marqué les activités de la Direction des ressources humaines pendant l'exercice 2005-2006. Les actions entreprises ont contribué à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'École en améliorant la qualité, l'efficacité et la flexibilité des processus de gestion des ressources humaines. Soulignons notamment la mise en place à l'automne 2005 d'une nouvelle structure organisationnelle, la mise en œuvre du plan de développement des ressources humaines et de certains programmes sous-jacents ainsi que la réalisation d'une étude sur la gestion des personnes-ressources.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectif approuvé par le conseil d'administration pour l'année 2005-2006 était de l'ordre de 158,6 équivalents temps complet (ETC), soit 8,9 ETC de moins que l'an dernier (voir Tableau 1 ci-dessous). Cette diminution résulte de l'exercice de réorganisation effectué en décembre 2004 dans un contexte de réduction budgétaire. Au total, 67 arrivées et 38 départs ont eu lieu au cours de l'exercice. Le personnel dédié à la mission de l'École représente 52 % de l'effectif total.

TABLEAU 1

Effectif régulier autorisé en ETC	**2005-2006**	2004-2005	2003-2004
Dirigeants d'organisme*	**1**	2	2
Cadres	**18**	21	21
Professionnels	**31,3**	36	35
Fonctionnaires	**72,9**	74,2	72
Ouvriers	**18,4**	15,3	13
Policiers (prêt de service)	**17**	19	20
Total en ETC	**158,6**	167,5	163

Le tableau 2 ci-dessous indique que le nombre total d'employés est passé de 246 en 2004-2005 à 275 en 2005-2006, soit une hausse de 12 %. Cette augmentation est attribuable à l'embauche de personnel occasionnel et contractuel, notamment pour réaliser les projets liés aux orientations stratégiques.

TABLEAU 2

Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin	**Réguliers**			**Occasionnels**			**Contractuels**			**Total**		
	2006	2005	2004	**2006**	2005	2004	**2006**	2005	2004	**2006**	2005	2004
Dirigeants d'organisme*	**1**	2	2	**—**	-	-	**—**	-	-	**1**	2	2
Cadres	**18**	17	19	**—**	-	-	**—**	-	-	**18**	17	19
Professionnels	**31**	32	31	**17**	12	25	**—**	-	-	**48**	44	56
Fonctionnaires	**66**	63	60	**87**	73	78	**—**	-	-	**153**	136	138
Ouvriers	**18**	17	15	**11**	9	11	**1**	-	-	**30**	26	26
Policiers (prêt de service)	**—**	-	-	**—**	-	-	**25**	21	22	**25**	21	22
Total	**134**	131	127	**115**	94	114	**26**	21	22	**275**	246	263

*Nomination par décret

Développement des ressources humaines

En vertu de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre, l'École doit consentir au minimum 1 % de la masse salariale à la formation de son personnel. Ainsi, un budget de 188 382 $ représentant 1,93 % de la masse salariale a été consacré au développement des ressources humaines en 2005. Au cours de l'année, 120 employés ont reçu de la formation pour un total de 3 156,5 heures.

Par ailleurs, l'École a contribué au développement des connaissances de 8 stagiaires provenant de milieux d'enseignement professionnel, collégial et universitaire.

Relations de travail

Conformément à la Loi sur l'équité salariale, l'École a poursuivi ses travaux visant la réalisation des programmes d'équité salariale. Bien que cet exercice ne soit pas entièrement achevé, l'étape la plus importante qui consistait à évaluer chacune des catégories d'emplois a été complétée dans chacun des trois comités d'équité où s'effectuent ces travaux (1- fonctionnaires; 2- professionnels; 3-cadres et non-syndiqués).

Par ailleurs, bien qu'elle ne soit pas assujettie à la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public, l'École a utilisé les mêmes paramètres d'ajustement salarial que ceux prévus pour le personnel de la fonction publique à l'endroit de son personnel cadre et non syndiqué ainsi que pour ses fonctionnaire (Syndicat de la fonction publique du Québec).

Santé des personnes au travail

Afin de favoriser la santé des personnes au travail, l'École a adopté des lignes de conduite et des mécanismes favorisant la prévention. Mentionnons l'existence de notre clinique de santé qui offre des services professionnels à la clientèle étudiante et au personnel de l'École. Travaillent à la clinique de santé de l'École une infirmière à temps plein et un médecin à temps partiel. Pendant l'exercice, 1 875 interventions de diverses natures ont été effectuées, dont 20,5 % auprès du personnel de l'École.

Par ailleurs, l'infirmière de la clinique de santé collabore à la prévention et au suivi des accidents du travail, à l'identification et à la validation d'assignations temporaires, organise diverses campagnes de prévention et anime les rencontres du comité de santé et de sécurité au travail. Elle agit également à titre de personne-ressource dans le cadre de la Politique visant à contrer le harcèlement.

Le tableau 3 ci-dessous présente l'évolution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles déclarés au cours des quatre dernières années.

TABLEAU 3

Accidents du travail	**2005-2006**	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail	**12**	16	14	19
Accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail	**3**	8	6	13
Total des accidents du travail	**15**	**24**	**20**	**32**
Nombre total de jours d'absence en accidents du travail	**90,2**	78,5	55,7	183,4

En vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence et, au besoin, d'apporter le support nécessaire aux personnes concernées, l'École s'est dotée d'une politique et procédure visant à contrer le harcèlement. Un comité de sensibilisation et de traitement des plaintes a été formé au cours de l'exercice 2005-2006. Il s'est affairé à réaliser un plan d'action axé sur la prévention, dont la mise en œuvre est prévue lors du prochain exercice. Aucune plainte de harcèlement n'a été portée à l'attention du comité pendant l'exercice 2005-2006.

De plus, l'École rend accessible un programme d'aide aux employés (PAE) pour aider les personnes à prévenir, à identifier et à résoudre des problèmes de santé les affectant ou susceptibles de les affecter, et ce, sans frais. Sous certaines conditions, les services du PAE peuvent s'appliquer aux membres de la famille immédiate d'un employé. Pendant l'exercice, le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles a été de 13,8 % comparativement à 10,1 % en 2004-2005. Quant au taux d'utilisation moyen pour les autres organismes publics également clients de notre fournisseur de service, il se situait à 14,7 %.

Par ailleurs, dans un contexte de santé globale des personnes au travail, l'École met à la disposition de la clientèle et du personnel les installations de son complexe sportif.

Programme d'accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, l'École s'est dotée d'un programme d'accès à l'égalité en emploi en janvier 2005.

Le tableau 4 ci-dessous illustre la situation de l'École en fin d'exercice 2005-2006 en regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité. On constate une augmentation significative quant au taux d'embauche des femmes chez les professionnels et les ouvriers. L'écart avec les objectifs d'embauche des minorités visibles et ethniques résulte de l'absence de candidatures de personnes provenant des groupes visés.

TABLEAU 4

Groupes visés	Objectifs du taux d'embauche		Résultats							
			Cadres		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers	
	05-06	04-05	05-06	04-05	05-06	04-05	05-06	04-05	05-06	04-05
Femmes	**50 %**	50 %	**s.o.**[1]	s o [1]	**44 %**	25 %	**39 %**	40 %	**75 %**	20 %
Minorités visibles et ethniques	**25 %**	25 %	**s.o.**[1]	s o [1]	**11 %**	25 %	**0 %**	0 %	**0 %**	0 %

Planification de la main-d'œuvre

Une démarche de planification de la main-d'œuvre et de la relève a été amorcée en fin d'exercice. Un portrait de l'effectif, étape préliminaire à la démarche, a été dressé en décembre 2005. Ce portrait sera actualisé annuellement en fin d'exercice de façon à suivre l'évolution de l'effectif en regard des besoins organisationnels. Les données recueillies ont permis de constater que la moyenne d'âge du personnel (régulier et occasionnel) de l'École se situe à 44 ans. Au 30 juin 2006, la présence de personnes de moins de 35 ans sur l'effectif total se situait à 19 % comparativement à 21 % au 30 juin 2005.

Éthique

L'École se doit d'être un modèle d'éthique auprès de sa clientèle. À cet égard, l'École s'est dotée d'une directive sur l'éthique qui s'inspire des valeurs communes et des règles d'éthique régissant la fonction publique québécoise. Cette directive est largement diffusée et fait l'objet d'un rappel auprès de l'ensemble du personnel afin que chacun, dans l'exercice de ses fonctions, s'engage à adopter une conduite éthique respectant à la fois les règles et les valeurs de l'École.

Les tableaux 5 à 10 présentent des renseignements généraux relatifs à l'embauche et à la représentativité. Comme ces tableaux sont présentés pour la première fois, ils ne contiennent pas de comparatifs avec l'exercice précédent.

TABLEAU 5

Répartition de l'effectif par type d'emploi en nombre de ETC utilisé et en pourcentage du total des ETC utilisés	2005-2006	
	ETC utilisés	Pourcentage
Réguliers	137,8	70,4 %
Occasionnels	32,9	16,8 %
Policiers (prêts de service)	25,0	12,8 %
Total	**195,7**	**100,0 %**

[1] Aucune embauche de personnel cadre durant l'exercice

TABLEAU 6

Répartition de l'effectif par catégorie d'emploi, en nombre de ETC utilisé et en pourcentage du total des ETC utilisés	2005-2006	
	ETC utilisés	Pourcentage
Cadres	19,0	9,7 %
Professionnels	37,5	19,2 %
Fonctionnaires	93,4	47,8 %
Ouvriers	20,8	10,6 %
Policiers	25,0	12,7 %
Total	**195,7**	**100,0 %**

TABLEAU 7

Répartition de l'effectif par sexe en nombre de ETC réguliers utilisés et en pourcentage du total des ETC réguliers utilisés	2005-2006	
	ETC réguliers utilisés	Pourcentage
Hommes	78,4	51,0 %
Femmes	76,4	49,0 %
Total	**154,8**	**100,0 %**

TABLEAU 8

Répartition de l'effectif au 30 juin 2006 par groupe d'âge en nombre de personnes	2005-2006	
	Nombre	Pourcentage
34 ans et moins	52	19 %
35 à 54 ans	180	65 %
55 ans et plus	43	16 %
Total	**275**	**100 %**

TABLEAU 9

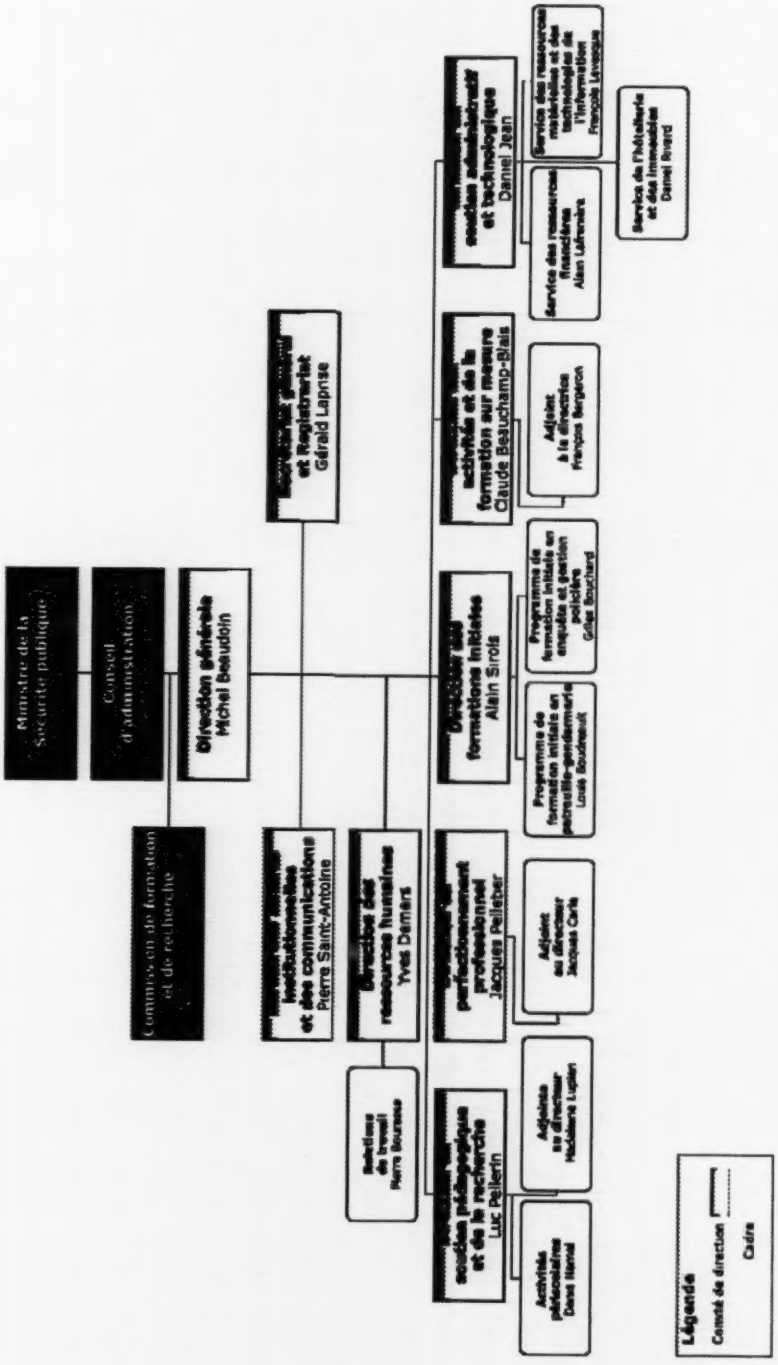
Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er juillet 2009	2005-2006	
	Nombre	Pourcentage
Nombre de personnes visées et pourcentage par rapport au nombre d'employés au 30 juin 2006	73	27 %

TABLEAU 10

Divers	
Taux de roulement du personnel régulier	
Nombre de personnes remplacées sur un poste régulier au cours de l'année excluant les affectations/Nombre de postes réguliers utilisés au 30 juin 2006	4,4 %
Nombre de jours de formation par ETC du 1er janvier au 31 décembre 2005	2,94 jours/ETC

Organigramme

Au 30 juin 2006



Ressources informationnelles

Au cours de l'exercice 2005-2006, les activités du Service des ressources matérielles et des technologies de l'information ont été réalisées dans un contexte de fusion de deux unités administratives. Cette fusion a permis l'intégration de l'ensemble des technologies de l'information et de la communication (TIC) au sein d'une même unité administrative. En effet, la téléphonie, les télécommunications et la reprographie se retrouvent désormais aux côtés de l'informatique et de l'audiovisuel. Voici un pas de plus vers la convergence des TIC.

Amélioration des services

Le déploiement de l'accès au réseau Internet dans les lieux publics du campus de l'École permet maintenant aux différentes clientèles dotées d'un ordinateur portable d'accéder gratuitement au Web. De plus, grâce à ce déploiement, les formateurs ont maintenant accès à un choix accru de plateaux de simulation dont les signaux audio et vidéo peuvent être retransmis dans les salles de formation. Le branchement de huit plateaux de simulation a été effectué en cours d'exercice. Ces diffusions en salle de formation sont fort utiles dans une approche pédagogique recourant à l'observation comme moyen d'apprentissage.

La modernisation du serveur de courriels ainsi que le déploiement balancé des unités d'impression multifonction permettent au personnel de l'École d'accéder à des services flexibles et plus performants. De plus, la refonte des sites Web de l'École et de l'intranet contribue à l'amélioration de l'accessibilité à l'information par le citoyen et par le personnel de l'École.

Enfin, des développements informatiques d'appoint sur le système de gestion des tests du CAPP ont été réalisés afin d'offrir au client un service d'appréciation amélioré.

Projets

Des efforts soutenus ont été consacrés à l'implémentation d'un nouveau système de gestion des dossiers scolaires. L'acquisition de ce nouveau système constitue la première étape pour éventuellement permettre aux clients de s'inscrire en ligne et d'accéder à leur dossier scolaire. Cette modernisation essentielle contribuera dans un avenir rapproché à rendre également disponible des cours de perfectionnement professionnel ou de service à l'aide du réseau Internet.

Évidemment, cette avenue implique la sécurité informatique. Dans ce contexte, l'exercice 2005-2006 a permis de consolider en partie le contrôle des accès aux infrastructures technologiques, de mettre en place notamment un nouveau système de contrôle des pourriels et un nouveau serveur de mise à jour des systèmes.

TABLEAU 11

Indicateurs de gestion concernant les dépenses en matière de ressources informationnelles	2005-2006		2004-2005	
	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage
Dépenses totales de l'École nationale de police du Québec	27 650 850 $	100 %	25 829 808 $	100 %
Dépenses de fonctionnement en matière de ressources informationnelles	599 886 $	2,2 %	637 338 $	2,5 %
Dépenses d'immobilisation en matière de ressources informationnelles	313 000 $	—	392 000 $	—

Les résultats

Contexte de l'exercice 2005-2006

Affaires institutionnelles

Le ministre de la Sécurité publique a procédé à la nomination de M. Michel Beaudoin à titre de directeur général de l'École nationale de police du Québec en date du 1er septembre 2005. Avant cette nomination, M. Beaudoin a assumé la direction générale adjointe de l'institution de mars à août 2005. Il est le neuvième directeur général de l'École nationale de police du Québec.

Dès le début de l'exercice, la direction de l'École s'est affairée à trouver des solutions à la problématique de précarité d'emploi de certains postes réguliers touchés par les compressions budgétaires de l'exercice précédent. Par ailleurs, l'entrée en vigueur au début de l'exercice 2005-2006 de nouveaux principes de financement des programmes de formation a marqué une étape importante. Mieux adaptée à la réalité de l'École, la nouvelle structure budgétaire fait en sorte que la contribution des corps de police (1 % de leur masse salariale) est injectée en priorité aux programmes de formation initiale et de formation des formateurs ainsi qu'au développement et au soutien administratif du perfectionnement professionnel. Ainsi, 75 % des coûts de formation sont financés à même le budget de l'École, via la contribution des corps de police, alors que l'utilisateur en assume 25 %.

La toile de fond de l'exercice 2005-2006 a été imprégnée des échanges privilégiés entre l'École et le comité consultatif clients, lequel a été créé à la fin de l'exercice précédent. L'École et ce nouveau comité se sont réunis à quatre reprises pendant l'exercice. Au centre des discussions se trouvait l'établissement des priorités de développement ou d'actualisation des formations requises par les corps de police.

Formation

En ce qui concerne la formation initiale en patrouille-gendarmerie, l'École s'est retrouvée devant des besoins de recrutement qui se sont avérés supérieurs aux estimations des corps de police, particulièrement dans le cas du Service de police de la Ville de Montréal. De nouveaux besoins de formation ont également été exprimés par les corps de police, entre autres ceux en rapport avec l'annexe G de la Loi sur la police. D'un autre côté, les corps de police ont fait part de leurs préoccupations par rapport au profil actuel des aspirants policiers, particulièrement en ce qui concerne le savoir-être policier. Enfin, conséquemment au refus de l'École d'admettre un candidat ayant reçu des pardons à la suite de condamnations criminelles antérieures, un jugement rendu par la Cour supérieure du Québec a stipulé que les conditions d'admission du Règlement sur le régime des études de l'École doivent être en harmonie avec l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne. Cet article stipule notamment que nul ne peut pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette personne a obtenu le pardon. L'École a porté ce jugement en appel.

D'autre part, un ralentissement important s'est fait sentir quant à la participation aux activités de formation dans les domaines de l'enquête et de la gestion policière, et ce, tant sur le plan de la formation initiale que sur le plan du perfectionnement professionnel. La diminution du nombre d'inscriptions dans ces domaines résulte certainement de la convergence de plusieurs facteurs. Mentionnons tout d'abord que l'adoption du Règlement sur les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête dans un corps de police a eu lieu en fin d'exercice. Plusieurs corps de police préféraient attendre l'entrée en vigueur du règlement avant d'inscrire leurs policiers au programme de formation initiale en enquête. D'un autre côté, le conflit de travail à la Sûreté du Québec explique à lui seul une partie importante de la baisse significative des inscriptions au programme de formation initiale en gestion, programme habituellement fort prisé de cette clientèle. Parallèlement, l'application du paragraphe 4 de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail a créé une difficulté financière supplémentaire aux corps de police qui ont maintenant l'obligation de payer les heures de travaux obligatoires relatifs à une activité de formation. Comme les enveloppes budgétaires de formation sont statiques dans plusieurs corps de police, l'augmentation des coûts de formation par personne a pour conséquence directe la diminution du nombre d'inscriptions. Enfin, la possibilité que les services policiers énumérés à l'annexe G de la Loi sur la police subissent des modifications a ajouté à l'incertitude des corps de police.

En revanche, une augmentation de la participation aux activités de perfectionnement professionnel dans le domaine de la patrouille-gendarmerie a été enregistrée pendant l'exercice 2005-2006. Ont contribué à maintenir cet achalandage, les activités de formation données par le réseau de moniteurs ainsi que la souplesse de l'École à offrir des cours en déconcentration à l'extérieur de son campus, notamment pour éviter de pénaliser les policiers de la Sûreté du Québec qui avaient l'obligation syndicale de porter le jeans. Est-il besoin de rappeler que les policiers en formation à l'École ont l'obligation de porter l'uniforme ou la tenue de ville?

D'un point de vue global, le nombre d'inscriptions provenant de la clientèle des corps de police pour l'exercice 2005-2006 a été sensiblement le même que celui de l'exercice précédent. La hausse du nombre d'inscriptions aux activités de perfectionnement professionnel a permis de compenser la baisse du nombre d'inscriptions aux activités de formation initiale.

En ce qui concerne les activités de formations offertes aux Premières Nations, une baisse de participation a été enregistrée au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie ainsi qu'aux cours de perfectionnement professionnel. Toutefois, cette diminution a largement été compensée par une très forte augmentation du nombre d'inscriptions au programme de formation de constable spécial.

Pour ce qui est des activités de formation sur mesure, il y a lieu de mentionner que le démarrage du nouveau programme de formation initiale des constables spéciaux d'Hydro-Québec a connu un franc succès. La participation d'une cinquantaine de personnes à ce programme de plus de 200 heures de formation a fait contrepoids à la baisse d'inscriptions aux activités de perfectionnement professionnel offertes en formation sur mesure.

En résumé, le contexte particulier de l'exercice 2005-2006 a incité les corps de police à reporter l'inscription de leurs policiers aux activités de formation dans les domaines de l'enquête et de la gestion. Dans le domaine de la patrouille-gendarmerie, la participation aux activités de formation en perfectionnement professionnel s'est maintenue. Finalement, ce sont les programmes de formation sur mesure offerts à de nouvelles clientèles gouvernementales qui ont permis à l'École, malgré tout, de fonctionner à plein régime. La volonté de l'École d'étendre son expertise au secteur plus vaste de la sécurité d'état aura permis d'éviter que l'année financière 2005-2006 soit déficitaire.

Dans un autre ordre d'idées, l'École s'interroge quant aux modifications apportées aux ententes tripartites entre les communautés autochtones, le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral concernant la prestation de services policiers. Les nouvelles ententes excluent dorénavant le financement des frais relatifs à la formation initiale des policiers autochtones.

Préoccupations gouvernementales

Les préoccupations gouvernementales de lutte contre le profilage racial, de lutte contre les gangs de rue ainsi que de mesures pour éviter les fausses déclarations (Affaire Simon Marshall) ont été prises en compte par l'École. Pendant l'exercice, plusieurs activités de formation ont été mises à jour et adaptées pour mieux outiller les policiers à faire face à ces nouvelles réalités.

À l'international

La consultation gouvernementale portant sur la Politique internationale du Québec et la priorité de l'État de contribuer à la sécurité du Québec et du continent nord-américain ont ouvert de nouvelles portes à l'École pour la création d'un réseau international d'écoles de police et de directions de formation de corps de police francophones.

Enjeux de l'exercice 2005-2006

Administration

- Faire adhérer l'ensemble du personnel aux défis de la nouvelle direction ainsi qu'à la nouvelle structure organisationnelle.
- Stabiliser le budget disponible pour l'effectif de l'École.
- Trouver une solution pour écarter les variations budgétaires incontrôlables liées aux demandes de formation en perfectionnement professionnel dans la mesure où la formation y est offerte à la carte.

Formation initiale en patrouille-gendarmerie

- Répondre aux besoins pressants de recrutement des corps de police et diminuer la pression sur l'ensemble de la communauté policière quant à la disponibilité des candidats diplômés.
- Ajuster la formation des aspirants policiers aux besoins en mouvance des corps de police.

Formation initiale en enquête policière

- Revoir la structure du programme de formation initiale en enquête pour permettre aux enquêteurs qui sont nommés avant d'accéder à la formation en enquête de faire au tout début du programme le cours Droit pénal appliqué à l'enquête policière. La réussite de ce cours permettant d'exercer les fonctions d'enquêteur sous supervision.
- Planifier le calendrier des cours de façon qu'un policier sélectionné pour une fonction d'enquêteur puisse terminer sa formation dans les meilleurs délais possibles.

Perfectionnement professionnel

- Harmoniser le développement et l'actualisation des activités de formation pour permettre aux corps de police de réaliser pleinement les services policiers énumérés à l'annexe G de la Loi sur la police et correspondant à leur niveau.
- Poursuivre l'évaluation du nombre d'heures requis pour les travaux obligatoires pour chacune des activités de formation afin d'aider les corps de police à estimer assez justement l'ensemble des frais de formation qu'ils devront débourser conformément à l'application du paragraphe 4 de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail et de l'interprétation jurisprudentielle en découle.

Formation policière autochtone

- Participer activement au comité ministériel sur l'avenir des services policiers autochtones en vue d'assurer une prestation uniforme des services de police dans les communautés autochtones et sensibiliser le ministère de la Sécurité publique de l'importance de trouver une solution qui permettra de financer la formation initiale en patrouille-gendarmerie obligatoire pour l'exercice de la fonction de policier dans les corps de police des Premières Nations du Québec.

Préoccupations gouvernementales

- Actualiser continuellement les activités de formation afin qu'elles permettent aux corps de police de s'ajuster aux nouvelles réalités en émergence.

Recherche

- Établir une source de renseignements utiles tant par rapport à la connaissance et à l'amélioration des bases fondatrices du métier de policier que par rapport à la réflexion prochaine qu'entend faire l'École sur le profil des aspirants policiers.

Faits saillants de l'exercice 2005-2006

Affaires institutionnelles

- Tenue d'une cérémonie de passation des pouvoirs en présence du ministre de la Sécurité publique, M. Jacques Dupuis, le 23 septembre 2005. M. Michel Beaudoin succède à Mme Louise Gagnon-Gaudreau qui a assumé la fonction de directrice générale pendant dix ans.
- Implantation d'une nouvelle structure organisationnelle le 17 octobre 2005 dont les principaux objectifs sont d'améliorer la prestation des services à la clientèle, de permettre la croissance de la clientèle et le développement de nouveaux marchés ainsi que de faire place à l'innovation, tout en favorisant un partage efficient des projets de développement et en respectant l'équilibre budgétaire.
- Restructuration de l'ensemble des recours à la disposition des candidats ou étudiants pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives et adoption de la Politique et procédures relatives aux recours administratifs et sur le traitement des plaintes conformément à la Déclaration de services aux citoyens de l'École nationale de police du Québec.
- En juin 2006, nomination de M. Daniel McMahon à titre de nouveau président du conseil d'administration.

Formation policière

- À l'automne 2005, dans le cadre du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, ajout d'un séminaire d'une durée de trois heures portant spécifiquement sur le phénomène des gangs de rue.
- Diffusion de certains cours de perfectionnement professionnel à l'extérieur du campus pour éviter de pénaliser la Sûreté du Québec. Les policiers de cette organisation ont, pendant plusieurs mois, eu l'obligation syndicale de porter des jeans, ce qui contrevenait à la règle de l'École qui impose le port de l'uniforme ou d'une tenue de ville aux policiers en formation sur le campus.
- Actualisation de la formation en tir.
- Réflexion conduisant à l'enrichissement du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Dès le début de l'année scolaire 2006-2007, ajout de formation sur le profilage racial, les poursuites à pied et la capacité d'endiguement (principalement sur les techniques d'observation et les plans d'intervention).
- Formation d'un groupe supplémentaire de 36 aspirants policiers pour répondre à la demande accrue de recrutement policier au cours des derniers mois.
- Révision de la structure du programme de formation initiale en enquête et mise en place d'un parcours planifié. Le parcours planifié permet aux étudiants de faire au tout début du programme de formation le cours Droit pénal appliqué à l'enquête policière afin qu'ils puissent exercer les fonctions d'enquête sous supervision.
- Analyse portant sur la formation en gestion policière par rapport à trois niveaux de gestion, soit la gestion d'équipe (supervision), la gestion d'opérations (commandement et rôle conseil) et la gestion stratégique (direction).

Formation sur mesure

- Suite de la formation offerte à une cinquantaine de constables spéciaux d'Hydro-Québec et poursuite du développement des dernières phases de ce programme. L'ensemble des connaissances acquises au terme de cette formation de plus de 200 heures permet aux constables spéciaux d'Hydro-Québec de travailler en partenariat et en collégialité avec les corps de police, notamment avec la Sûreté du Québec, et de respecter les protocoles d'entente concernant les mesures d'urgence.

- Développement de nouvelles activités et de nouveaux microprogrammes universitaires de formation sur mesure, entre autres dans le domaine de la gestion pour répondre à des besoins spécifiques du ministère des Ressources naturelles et de la Faune ainsi que dans le domaine de l'enquête pour les besoins particuliers du ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs.

Ressources humaines

- Mise en place d'un scénario financier pour minimiser les impacts sur le personnel régulier dont les postes étaient touchés par la compression budgétaire de l'exercice précédent.
- Mise à jour de la Politique et procédure visant à contrer le harcèlement et création du comité de sensibilisation et de traitement des plaintes.
- Conformément au programme d'équité salariale, en collaboration avec le comité mandaté par le Syndicat de la fonction publique du Québec, finalisation de l'évaluation et du classement des emplois des fonctionnaires. Le personnel concerné a été informé des résultats de ces travaux en juin 2006.

Clientèle

- Déménagement et inauguration du cénotaphe de la Sûreté du Québec sur le terrain de l'École. Ce cénotaphe avait été érigé une première fois en 1994 au Jardin botanique de Montréal.
- Tenue à l'École de la 24e réunion du groupe spécialisé d'Interpol sur la criminalité contre l'enfance. Près de 40 pays avaient délégué quelque 130 participants à cette réunion.

À l'international

- Poursuite des travaux de la 60e Commission permanente franco-québécoise portant notamment sur les compétences de gestion chez les gestionnaires policiers de divers niveaux et échange avec la Police nationale française ainsi qu'avec la Sûreté du Québec sur nos pratiques et nos préoccupations en matière de supervision et de développement de nos officiers. Pendant l'exercice, deux missions québécoises se sont rendues en France en novembre 2005 et en avril 2006, alors que deux délégations françaises sont venues au Québec en août 2005 et en mai 2006.
- Mission en mai 2006, en partenariat avec la Sûreté du Québec et le Service de police de la Ville de Montréal, à l'occasion du lancement à Paris et à Bruxelles du livre *Les polices au Québec* (collection *Que sais-je?*). La Police nationale française ainsi que le Centre d'étude de la Police belge en collaboration avec l'Académie de police de Jurbise ont profité de ce lancement pour tenir, à Paris et à Bruxelles, une journée de réflexion sur les pratiques policières au Québec. L'École a fait deux présentations, la première sur le système de formation policière québécois et la deuxième sur les impacts de la réorganisation policière sur la formation policière québécoise.

  Cette mission a aussi amené les représentants de l'École en Suisse. Des échanges portant sur l'approche expérientielle ont eu lieu avec l'Académie de police du Savatan, le Service de police de Lausanne et la Police cantonale vaudoise.

  Par ailleurs, l'École a profité de cette mission pour visiter les installations de la Gendarmerie nationale française et pour échanger sur la formation des gendarmes dans les domaines de la formation initiale, de la formation des enquêteurs et de la formation des motards.

  Cette mission s'est terminée à l'Académie de police de Jurbise en Belgique avec qui l'École s'est entendue pour réaliser un projet d'échange annuel de diplômés en patrouille-gendarmerie (stage d'intégration).
- Dans chacun des pays visités pendant l'exercice, la direction de l'École a annoncé son intention de mettre sur pied un réseau international d'écoles de police et de directions de formation de corps de police francophones.

Recherche

- Établissement d'un partenariat entre le Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activités policières (CIDRAP) de l'École et l'UQTR pour la réalisation d'une étude portant sur la détection automatique du nystagmus horizontal pour identifier les facultés affaiblies chez un individu sous influence d'alcool ou d'autres produits.
- Établissement d'un partenariat entre le CIDRAP de l'École et le Centre canadien de recherches policières.
- Poursuite de l'étude longitudinale sur la socialisation professionnelle des policiers québécois. Cette étude vise entre autres à comprendre en quoi, selon quelles dynamiques et pourquoi les attitudes prédisposant des futurs policiers à l'égard du métier vont évoluer et se modifier.

Résultats au regard de la déclaration de services aux citoyens

En conformité avec la Loi sur l'administration publique, l'École a diffusé en octobre 2002 à l'ensemble de ses clients et de ses partenaires sa *Déclaration de services aux citoyens*. Celle-ci se retrouve également sur le site Web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca/compub.html.

La déclaration fait état de la mission, des valeurs et des engagements de qualité des services offerts. Ces engagements envers les clients sont :

- un accueil courtois;
- des délais de réponse connus (un retour d'appel dans les deux jours ouvrables, un accusé de réception aux courriels ou aux correspondances dans les cinq jours ouvrables, une réponse dans les quinze jours ouvrables);
- une réponse claire, exacte et fiable;
- la protection des renseignements personnels.

Une vérification effectuée à l'interne, d'après un échantillon aléatoire de demandes reçues, a révélé que le délai moyen de réponse aux demandes écrites de la clientèle se situait à 4,6 jours ouvrables en 2005-2006 comparativement à 6,9 en 2004-2005.

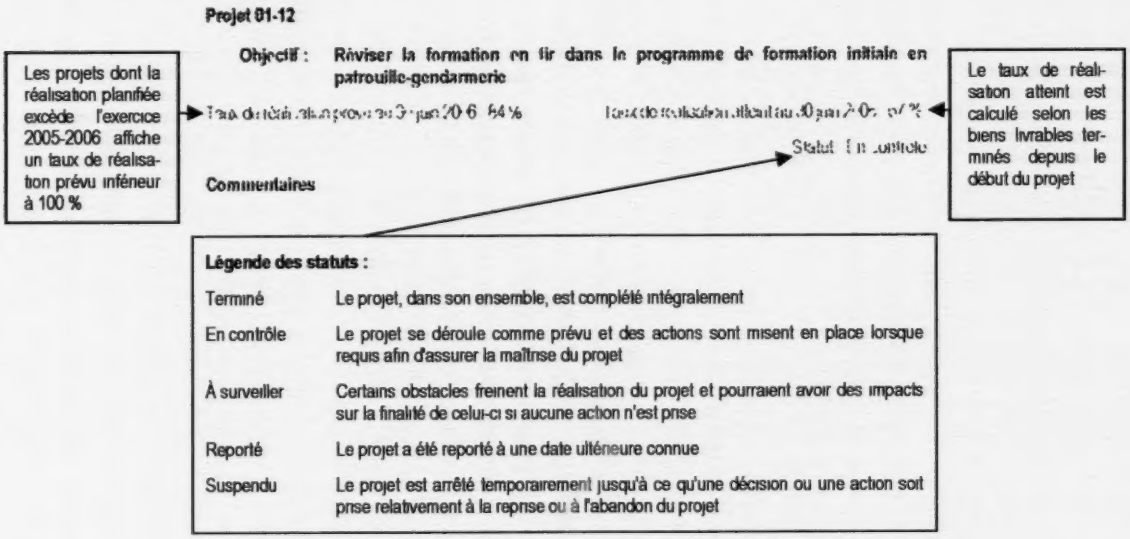
Par ailleurs, en juin 2006, un aide-mémoire concernant la protection des renseignements personnels à l'École nationale de police du Québec a été distribué à l'ensemble du personnel. Ce document de référence est également disponible sur l'intranet de l'École.

Résultats au regard du plan stratégique

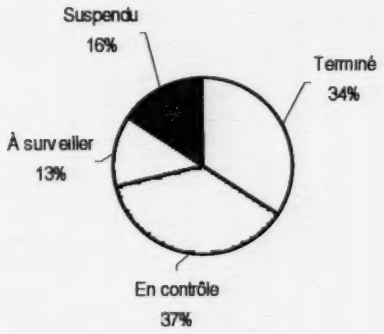
Les pages qui suivent présentent les résultats des projets retenus pour l'exercice 2005-2006 en conformité avec les orientations découlant de la planification stratégique 2004-2008.

Pour mettre en œuvre les orientations stratégiques qu'elle privilégie, l'École a adopté en 2001 l'approche par gestion de projet. Cette approche consiste notamment à déterminer annuellement les projets qui constituent le portefeuille de projets afin de contribuer à l'atteinte, en tout ou en partie, des objectifs ciblés par les orientations stratégiques. La spécificité d'un portefeuille de projets est sa capacité d'évoluer en fonction des environnements interne et externe tout en maintenant le cap sur la planification stratégique tant à court terme, à moyen terme et qu'à long terme. Ainsi, l'École peut choisir de reporter ou de suspendre certains projets ou encore d'en ajouter en cours d'exercice, s'il y a lieu.

Éléments de présentation



Répartition des projets selon leur statut



En résumé :

- 71 % des projets ont atteint leur cible ou sont en voie de l'atteindre;
- 13 % des projets sont sous surveillance;
- 16 % ont été suspendus.

Projets 2005-2006 retenus pour réaliser les objectifs du plan stratégique 2004-2008

ORIENTATION STRATÉGIQUE 1
Promouvoir des programmes de formation de qualité correspondant à l'évolution de la fonction policière

AXE D'INTERVENTION 1
Formation initiale

Projet 01-12

Objectif : Réviser la formation en emploi de la force dans le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 35 %

Statut : À surveiller

Commentaires

Ce projet consiste à actualiser le matériel utilisé pour la formation en emploi de la force dans les différents programmes afin d'assurer un enseignement uniforme d'un programme à l'autre.

L'ajout d'un groupe supplémentaire de 36 aspirants policiers au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a nécessité la mobilisation de plusieurs ressources affectées initialement au projet de révision. En conséquence, les activités et l'échéancier ont été revus complètement. Certaines activités ont dû être reportées au prochain exercice.

Projet 01-13

Objectif : Réviser la formation en tir dans le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 84 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 67 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Le fondement de ce projet repose sur la consultation des 36 corps de police du Québec en vue de bien saisir leurs besoins afin de préparer au mieux l'aspirant policier à exercer sa profession, quel que soit le corps de police pour lequel il travaille. La consultation a conduit à l'élaboration de nouveaux contenus de formation qui, d'une part, permettront à l'aspirant policier d'être mieux préparé à faire face à des situations où il doit utiliser son arme, notamment dans une situation de confrontation. D'autre part, son intégration dans un corps de police sera facilitée.

Les changements majeurs qui seront apportés à la formation en tir dès l'été 2006 ont été approuvés par la Commission de formation et de recherche le 1er juin 2006 et par le conseil d'administration le 21 juin 2006.

Les documents de références relatifs aux nouveaux contenus de formation seront complétés au début du prochain exercice.

Projet 01-14

Objectif : Proposer des programmes de formation en gestion policière

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Ce projet visait essentiellement à assurer l'adéquation entre les programmes de formation en gestion policière de l'École et les besoins des corps de police. L'effort principal a été de définir avec précision les compétences à maîtriser pour chacun des trois niveaux de gestion policière, soit la gestion d'équipe (supervision), la gestion des opérations (commandement et rôle-conseil) et la gestion stratégique (direction).

Pour cela, des consultations interne et externe ont été réalisées auprès de spécialistes de la formation de l'École, de gestionnaires policiers (services policiers de niveau 2 à 6) et de spécialistes en sélection de personnel. Une analyse de situation de travail a également été effectuée pour la fonction de cadre intermédiaire.

Le consultant mandaté pour effectuer cette analyse a déposé son rapport à la fin de l'exercice 2005-2006. Les recommandations relatives à chacun des niveaux de gestion feront l'objet d'une évaluation pointue à l'automne 2006.

Projet 01-30

Objectif : Modifier le programme de formation initiale en enquête policière par le développement d'une approche programme

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 80 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Devant l'imminence de l'adoption du Règlement sur les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête dans un corps de police et de façon à s'ajuster aux besoins des corps de police, l'École voulait revoir la structure du programme de formation initiale en enquête policière. Le règlement a finalement été adopté en juin 2006.

Une démarche rigoureuse de consultation a été effectuée auprès des organisations policières et d'enquêteurs d'expérience avant de procéder aux modifications du programme. Elle a permis de mieux baliser les aspects jugés essentiels et récurrents à l'ensemble des enquêtes et de s'assurer que les aspects à intégrer en formation initiale par rapport à ceux à intégrer aux formations spécialisées ont été bien divisés. L'effort principal a porté sur la restructuration de la démarche d'apprentissage et sur l'élaboration de l'instrumentation didactique qui en résulte.

Le programme de formation initiale en enquête constitue l'assise pour l'ensemble des activités de formation de ce domaine. Les modifications apportées à ce programme pendant l'exercice ont été déployées selon une perspective globale, de manière à assurer un continuum de formation dénué de redondance.

De plus, ce projet a également conduit à la mise en place d'un parcours planifié, lequel permet aux corps de police de mieux planifier la formation de leurs futurs enquêteurs puisqu'il comporte une date de début et une date de fin de programme. Le parcours planifié permet généralement à un policier de pouvoir terminer sa formation à l'intérieur de huit mois.

Le parcours régulier et le parcours planifié du programme modifié de formation initiale en enquête policière seront offerts dès septembre 2006.

Projet 01-36

Objectif : Intégrer de nouveaux contenus dans le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 80 %

Statut : À surveiller

Commentaires

Pendant l'exercice, les recommandations du comité consultatif clients ainsi que les besoins manifestés par les organisations et le public ont conduit à enrichir le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie par l'ajout de formation sur le profilage racial, les poursuites à pied, la capacité d'endiguement (principalement sur les techniques d'observation et les plans d'intervention) et les techniques d'immobilisation provoquée à la suite d'une poursuite automobile. Il a également été conclu d'intégrer davantage les activités du programme au poste de police.

Pour être en mesure d'intégrer ces ajouts au programme, l'École retire des heures de formation en techniques d'enquête et en mort évidente étant donné que ces éléments sont inclus dans le programme collégial de techniques policières. La formation en contrôle de foule a aussi été remaniée puisque les corps de police doivent assurer cette portion de formation auprès de leurs recrues étant donné les besoins parfois différents d'un corps de police à l'autre.

Sera ajoutée dès le début de la nouvelle année scolaire 2006-2007, la formation sur le profilage racial, les poursuites à pied et la capacité d'endiguement. Le programme ainsi enrichi comptera 439,5 heures de formation, soit une diminution de 4 heures. La plage horaire ainsi libérée permettra éventuellement d'ajouter l'enseignement des techniques d'immobilisation provoquée à la suite d'une poursuite automobile.

Projet 01-41

Objectif : Former un groupe supplémentaire de 36 aspirants policiers (Opération Plus 36)

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 54 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 54 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Ce projet a été ajouté au portefeuille de projets de l'École en février 2006, conséquemment au besoin de recrutement exprimé clairement par le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et partagé par certains autres corps de police.

Même si la formation d'un groupe additionnel représente une augmentation de près de 20 % d'utilisation d'effectif ou d'équipement, l'ajout d'un groupe de 36 aspirants policiers a été le scénario retenu puisque toute la structure du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et le soutien logistique sont basés sur un modèle de 36 aspirants policiers par groupe.

Outre la contribution du SPVM (prêt de service de deux policiers instructeurs et prêt de matériel policier), il a fallu que le personnel de l'École fasse preuve d'ouverture d'esprit, de créativité et d'une grande disponibilité pour que cette opération soit une réussite. Cela a notamment nécessité la transformation des jours fériés et des journées pédagogiques en jours ouvrables, l'utilisation de certains samedis et dimanches et l'ajout de formation le soir.

Le groupe supplémentaire de 36 aspirants policiers a été intégré à la 66e cohorte. Les 108 aspirants policiers de cette cohorte ont été répartis en trois groupes, ce qui signifie que les 23 aspirants policiers désignés par le SPVM n'étaient pas tous dans le même groupe.

Les aspirants policiers du groupe supplémentaire ont commencé leur formation le 3 avril 2006 et ont été diplômés le 14 juillet 2006. Ainsi, ce groupe supplémentaire de 36 aspirants policiers n'est pas inclus dans les statistiques 2005-2006 puisque les statistiques sont calculées sur le nombre d'aspirants policiers ayant terminé leur formation entre le 1er juillet et le 30 juin.

Opération Plus 36 a permis de diminuer la pression sur l'ensemble de la communauté policière.

À l'automne 2006, un exercice rigoureux de rétroaction sera mené. Les commentaires des membres du personnel des unités administratives touchées par cette modification importante au déroulement des activités de l'École seront analysés pour évaluer la faisabilité éventuelle d'une approche intégrée.

AXE D'INTERVENTION 2
Perfectionnement professionnel

Projet 01-10

Objectif : Finaliser le développement des modèles d'opérations planifiées de contrôle routier à l'intention des instructeurs et des moniteurs

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Conséquemment au processus de validation des modèles d'opérations planifiées de contrôle routier (MOPCR) effectué par l'École auprès des corps de police du Québec, le ministère de la Sécurité publique a entériné, à l'automne 2005, le rapport d'étude produit par l'École sur ce sujet.

Pendant l'exercice, l'École a terminé le développement des contenus de formation s'adressant, d'une part, au réseau d'instructeurs et de moniteurs de l'École, lesquels formeront les policiers de leur organisation respective. D'autre part, l'École apportera des modifications aux MOPCR enseignés dans son programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie dès l'automne 2006 afin d'assurer l'uniformisation éventuelle de ces techniques à l'échelle du Québec.

Projet 01-32

Objectif : Développer les activités d'enseignement pour la formation des instructeurs et des moniteurs en contrôle de foule en vue de la mise à niveau des chefs de pelotons et de sections (cotes d'alerte 1, 2 et 3)

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 57 %

Statut : À surveiller

Commentaires

Ce projet se divise en deux étapes. La première consiste à développer la formation des instructeurs et des moniteurs dans les corps de police afin qu'ils assurent la mise à jour et l'enrichissement de l'intervention policière en matière d'encadrement de manifestations publiques et de contrôle de foule selon les nouveaux paramètre de la Loi sur la police. La deuxième étape sera de développer la formation à l'intention des chefs de pelotons et de sections sur le volet stratégique du contrôle de foule.

Le projet accuse un retard par rapport à sa planification initiale en raison de la rareté des experts-conseils et de leur disponibilité restreinte. Le développement des activités d'enseignement pour la formation des instructeurs et des moniteurs devrait être complété à l'automne 2006.

Suivra également à l'automne 2006, l'élaboration des contenus de formation et des documents de référence destinés aux chefs de pelotons et de sections. L'École prévoit être en mesure d'offrir cette formation à l'hiver 2007.

Projet 01-35

Objectif : Développer un programme de perfectionnement professionnel policier sur les interventions à risque

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 35 %

Statut : À surveiller

Commentaires

Au 30 juin 2006, l'École était à finaliser le développement de la formation sur la capacité d'endiguement pour répondre aux besoins des corps de police offrant des services de niveau 1. Cette formation sera offerte à compter du mois d'octobre 2006.

Le développement des autres éléments composant ce programme se poursuivra à l'automne 2006, soit la formation sur les perquisition et les arrestations à risque modéré pour les corps de police offrant des services de niveau 2 et la formation des équipes d'endiguement pour les corps de police offrant des services de niveau 3. Cette formation portera notamment sur l'utilisation des armes de périmètre (fusils de calibre 12 ou 223), des dispositifs à impulsions, de l'arme intermédiaire d'impact à projectile (Arwen) et du bâton télescopique.

La réorganisation de l'utilisation des ressources dédiées au développement de programmes a eu pour conséquence de retrancher une ressource de ce projet, d'où le retard par rapport à l'échéancier initial.

Projet 01-37

Objectif : Finaliser le développement de la formation sur les techniques d'immobilisations provoquées

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Conséquemment à un long processus de consultation des corps de police, le ministère de la Sécurité publique entérinait à l'automne 2005 le rapport d'étude sur les techniques d'immobilisations provoquées (TIP) que lui avait soumis l'École antérieurement.

Pendant l'exercice 2005-2006, l'École a terminé le développement des contenus de formation s'adressant, d'une part, au réseau d'instructeurs et de moniteurs de l'École, lesquels formeront les policiers de leur organisation respective. D'autre part, l'École souhaite inclure cette formation dans son programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie afin d'assurer l'uniformisation éventuelle de ces techniques pour l'ensemble de la relève policière. Cette modification au programme de formation initiale entrera en vigueur avec la première cohorte de l'année scolaire 2007-2008.

Projet 01-53

Objectif : Développer des activités de formation sur le renseignement criminel à l'intention des agents de renseignement, des analystes et des gestionnaires policiers

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 63 %

Statut : À surveiller

Commentaires

Conséquemment aux modifications apportées à la Loi sur la police, une nouvelle responsabilité a été ajoutée à l'ensemble des corps de police du Québec, soit de contribuer au renseignement criminel par la cueillette, l'alimentation, l'analyse et la collaboration à la diffusion du renseignement criminel au Québec. Les corps de police du Québec ont pressé l'École de développer des activités de formation sur le renseignement criminel.

La contribution financière du Service de renseignement criminel du Québec a grandement contribué à l'avancement de ce projet de partenariat entre le Service de renseignement criminel du Québec, l'Université du Québec à Trois-Rivières et l'École nationale de police. Le développement des activités de formation, qui sont de niveau universitaire, se poursuivra pendant l'été et l'automne 2006.

Le retard accusé dans ce projet par rapport à sa planification initiale est dû à la disponibilité restreinte des personnes-ressources externes.

Projet 01-51-0-02

Objectif : Effectuer une analyse préliminaire en vue de développer un cours sur l'entrevue filmée d'enfants victimes de crimes graves

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

L'École et le Service de police de la Ville de Montréal ont collaboré à une recherche pratique portant sur un nouveau protocole d'entrevue auprès des enfants victimes de crimes graves. Cette recherche pratique a été effectuée par la Faculté de psychologie de l'Université de Montréal au cours de l'exercice.

Ce projet, qui avait pour but d'analyser l'intégration de ce nouveau protocole dans les activités de formation en enquête policière, a été réalisé en partenariat avec la professeure responsable de cette recherche pratique et le Centre d'expertise en agression Marie-Vincent. L'analyse préliminaire et l'établissement des objectifs et des standards relatifs à cette formation ont été effectués selon la planification initiale et permettront le développement des cours Entrevue filmée d'enfants et Enquête sur les crimes à caractères sexuels et sur le décès de jeunes enfants.

Projet 01-51-0-03

Objectif : Développer un cours de formation pour l'enquête sur le crime organisé (drogues) — Première partie

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Conséquemment aux responsabilités identifiées dans l'annexe G de la Loi sur la police, les enquêteurs doivent maintenant travailler en synergie à l'intérieur d'escouades régionales mixtes, et ce, peu importe le niveau de services que doit offrir leur

organisation respective. En conséquence, une standardisation de la formation et des processus d'enquête s'imposait.

La première partie de ce projet, qui visait le développement du plan de cours et de l'activité globale de formation, a été réalisée comme prévue. L'École prévoit terminer le développement de cette formation spécialisée à l'automne 2006.

Projet 01-51-0-04

Objectif : Actualiser le cours de formation en enquête sur l'incendie criminel

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 32 %

Statut : Suspendu

Commentaires

Relativement au perfectionnement professionnel en enquête policière, ce projet visait l'actualisation du cours de formation destiné à des techniciens en recherche de causes d'incendie. Le partenariat souhaité avec l'École nationale des pompiers en tant qu'experte-conseil n'a pu être réalisé. Le projet a donc été suspendu puisque l'École ne disposait pas de l'expertise nécessaire pour procéder seule dans ce projet.

AXE D'INTERVENTION 3
Déconcentration de la formation

Projet 01-50

Objectif : Réorienter l'ensemble des activités de formation destinées aux instructeurs et aux moniteurs et développer un programme de formation des formateurs

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 0 %

Statut : Suspendu

Commentaires

La révision des priorités de mise en œuvre attribuées à chacun des projets de développement ou d'actualisation d'activités de formation a eu pour résultat de suspendre la réalisation de ce projet initialement prévue pour l'exercice 2005-2006.

AXE D'INTERVENTION 4
Recherche

Projet 01-39

Objectif : Réaliser une étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 67 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 65 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Cette étude longitudinale auprès des diplômés du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie qui a débuté au printemps 2002 et qui s'échelonnera en cinq phases a repris son cours pendant l'exercice 2005-2006, après une année d'interruption. Cette étude vise entre autres à comprendre en quoi, selon quelles dynamiques et pourquoi les attitudes prédisposant des futurs policiers à l'égard du métier vont évoluer et se modifier.

L'échéancier de ce projet a été révisé. La diffusion des résultats de la phase 3, qui traite des réponses des policières et des policiers deux ans après leur sortie de l'École, a été reportée à l'automne 2006.

AXE D'INTERVENTION 5
Qualité des programmes

Projet 01-07

Objectif : Produire des guides d'élaboration et de présentation des documents et instruments didactiques nécessaires au développement et à la diffusion d'activités de formation visant le développement de compétences

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 70 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Conséquemment à l'élaboration des fondements d'apprentissage propres aux besoins des types d'enseignement de l'École, ce projet s'imposait comme la suite logique pour conduire à la standardisation de l'ensemble des pratiques éducatives. Ce projet vise à doter l'École de guides pédagogiques et de politiques. Ces documents serviront de références à tous ceux œuvrant au développement et à la gestion des programmes de formation policière ainsi que de formation sur mesure s'adressant à d'autres clientèles.

En date du 30 juin 2006, l'élaboration d'un guide de rédaction des plans de cours et d'un guide de présentation des précis de cours ainsi que d'une politique sur la propriété intellectuelle et d'une politique sur l'édition officielle était complétée. La validation de ces documents de références et l'élaboration d'autres outils de références seront effectuées au début du prochain exercice.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 2
Poursuivre le développement de l'École sur le plan universitaire dans les domaines de pratiques policières

AXE D'INTERVENTION 1
Formation universitaire

Projet 01-15

Objectif : Élaborer un plan d'action pour l'intégration des activités universitaires

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Conséquemment au partenariat entre l'École nationale de police et l'Université du Québec à Trois-Rivières, des rencontres tenues pendant l'exercice 2005-2006 ont permis d'ajuster plusieurs éléments en vue d'harmoniser la gestion du programme de baccalauréat en sécurité publique. Des ententes sont intervenues et des modalités de fonctionnement ont été établies à plusieurs propos, notamment par rapport à la gestion du dossier étudiant, au soutien administratif à l'École, au soutien académique à l'École, à l'entente concernant les charges et les chargés de cours, aux ententes financières et à la stratégie de communication. Les gestes posés ont contribué notamment à mieux informer la clientèle, à accélérer le traitement des demandes et à assurer l'embauche de professeurs répondant aux exigences de l'École.

AXE D'INTERVENTION 2
Recherche

Aucun projet en lien avec cet axe d'intervention n'a été retenu pour l'exercice 2005-2006.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 3
Étendre l'expertise de l'École au créneau de la sécurité intérieure

AXE D'INTERVENTION 1
Recherche

Projet 01-60

Objectif : Effectuer une recherche sur les impacts des relations employeurs-employés sur l'implantation des modalités de formation continue dans le secteur de la sécurité et de la protection

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 95 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Ce projet de recherche a été subventionné par le biais d'une bourse de recherche doctorale. La majeure partie du travail d'analyse et de rédaction de ce projet avait été confiée à un étudiant de l'Université Laval. Étant donné que celui-ci n'a pas été en mesure de compléter ce travail, l'École a embauché une étudiante de second cycle de l'Université du Québec à Trois-Rivières, sous la supervision de Marc Alain, professeur au Département de psychoéducation. Le dépôt du rapport de recherche a été reporté à l'automne 2006.

Projet 01-61

Objectif : Développer et valider des modèles d'intervention en contrôle routier auprès de véhicules lourds

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 24 %

Statut : Suspendu

Commentaires

Entièrement financé par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ), ce projet a pour objectif le développement de modèles d'interventions sécuritaires et efficaces pour le contrôle routier auprès de véhicules lourds sur la route ou lors d'opérations planifiées.

Ce projet, qui a débuté pendant l'exercice 2003-2004, est toujours en attente de redémarrage. Les travaux avaient dû être interrompus en raison de compressions budgétaires à la SAAQ.

L'École rencontrera la SAAQ au cours du prochain exercice pour discuter de l'avenir de ce projet.

AXE D'INTERVENTION 2
Position institutionnelle

Aucun projet en lien avec cet axe d'intervention n'a été retenu pour l'exercice 2005-2006.

AXE D'INTERVENTION 3
Développement de formation

Projet 01-16

Objectif : Finaliser le développement des contenus d'enseignement du programme de formation des constables spéciaux d'Hydro-Québec

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Ce projet consistait à élaborer les activités de formation de la quatrième et dernière phase du programme de formation des constables spéciaux d'Hydro-Québec (groupe d'intervention), le guide du participant ainsi que l'examen théorique en conformité avec les exigences de la Commission canadienne de sûreté nucléaire.

Le développement de ce programme a été complété selon l'échéancier prévu, à la satisfaction du client.

Projet 01-17

Objectif : Finaliser le développement du microprogramme universitaire en gestion pour les chefs de service de la Direction générale de la protection de la faune

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 80 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 80 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Pendant l'exercice, la Direction de la formation sur mesure a effectué la coordination des cours de ce programme offerts en partenariat avec l'Université du Québec à Trois-Rivières et a développé l'activité d'intégration offerte par l'École sous la supervision de l'université. L'activité d'intégration, incluant entre autres des mises en situation, sera offerte dès l'automne 2006.

La réalisation de ce projet suit l'échéancier prévu, à la satisfaction du client. Les dernières activités seront complétées au début du prochain exercice.

Par ailleurs, à la demande du client, une formation en *coaching* adaptée aux activités de la Direction générale de la protection de la faune a été développée à l'intention de ses chefs de service et de ses coordonnateurs des opérations. Cette formation a été donnée à deux reprises, une première fois à l'automne 2005 et une deuxième fois au printemps 2006.

Projet 01-18

Objectif : Actualiser le programme de formation initiale des contrôleurs routiers

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 0 %

Statut : Suspendu

Commentaires

L'École offre le programme de formation initiale des contrôleurs routiers à la Société de l'assurance automobile du Québec — Contrôle routier du Québec.

Ce projet d'actualisation du programme a été inséré dans le portefeuille de projets conséquemment à la réflexion entreprise par la Vice-présidence au Contrôle routier quant au rôle et aux responsabilités additionnelles qui pourraient être dévolues aux contrôleurs routiers. La Direction des activités et de la formation sur mesure de l'École avait planifié les ressources requises pour être en mesure de donner suite rapidement aux demandes de modification de ce programme, s'il y a lieu.

Au 30 juin 2006, l'École était toujours en attente de la décision la Société de l'assurance automobile du Québec — Contrôle routier du Québec quant au besoin de nouvelles activités de formation à l'intention des contrôleurs routiers.

Projet 01-19

Objectif : Évaluer la pertinence d'offrir une formation en gestion de la sécurité publique à l'intention des élus municipaux

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 0 %

Statut : Suspendu

Commentaires

La sécurité publique est un élément majeur dans l'administration des municipalités et comporte plusieurs particularités de gestion propres à ce domaine. L'École voulait évaluer la pertinence d'offrir une formation en gestion de la sécurité publique à l'intention des élus municipaux pour les soutenir dans la planification et la gestion de la sécurité publique. Étant donné que les conditions favorables au démarrage de ce projet ne se sont pas présentées pendant l'exercice, le projet a été reporté à un moment indéterminé.

Projet 01-20

Objectif : Évaluer la pertinence d'offrir une formation aux préposés aux télécommunications des corps de police municipaux

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 0 %

Statut : Suspendu

Commentaires

Ce projet visait à répondre à un besoin des corps de police. Faute de disponibilité des ressources et après évaluation, l'École a conclu que ce projet ne constituait pas une priorité organisationnelle. Le projet a été abandonné pendant l'exercice. Sa réintégration dans le portefeuille de projets pourrait toutefois être considérée de nouveau dans l'avenir, car les corps de police ont clairement exprimé ce besoin de formation.

Projet 01-27

Objectif : Développer un programme de formation en enquête à l'intention des enquêteurs du Centre de contrôle environnemental du Québec

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 52 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 52 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Le Centre de contrôle environnemental du Québec (CCEQ) a fait appel à l'expertise de l'École nationale de police pour le développement d'un programme de formation sur mesure répondant aux besoins spécifiques des enquêtes que doit effectuer cet organisme. Pendant l'exercice 2005-2006, l'École a procédé à l'identification des besoins de formation, à la formulation des objectifs et des standards du programme, à la conception des activités d'enseignement et d'apprentissage relatives à la préparation d'un plan d'enquête, à l'intervention sur les lieux et à la réalisation d'une perquisition.

Tel qu'il avait été planifié, le projet se poursuivra pendant le prochain exercice.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 4
Favoriser la modernisation et l'innovation

AXE D'INTERVENTION 1
Systèmes d'information

Projet 01-06

Objectif : Réaliser un audit informatique préalablement à l'implémentation du logiciel Système de gestion des événements

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Le Centre de recherche informatique de Montréal (CRIM) a été mandaté par l'École pour réaliser un audit informatique conséquemment au développement interne du logiciel Système de gestion des événements. Conséquemment aux recommandations du CRIM, l'École a décidé de ne pas procéder à l'implémentation du logiciel et de plutôt se tourner vers un fournisseur externe pour répondre à son besoin.

Projet 01-26

Objectif : Acquérir, implémenter et mettre en service un système informatisé de gestion des dossiers scolaires (SGDS) — Phase 2

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 66 %

Statut : En contrôle

Commentaires

L'École a fait l'acquisition d'un système informatisé de gestion des dossiers scolaires en juin 2005. Pendant l'exercice 2005-2006, l'analyse détaillée des processus administratifs du Registrariat a été effectuée afin de développer les nombreuses fonctionnalités spécifiques requises pour la gestion des dossiers scolaires de l'École. Au 30 juin 2006, le Registrariat avait commencé l'exploitation du nouveau logiciel en partie, soit pour le traitement des dossiers scolaires du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Quant aux fonctionnalités spécifiques requises pour le traitement des activités de formation en perfectionnement professionnel et en formation sur mesure, une partie était en validation et l'autre en attente d'une livraison prévue à la mi-juillet 2006. L'implémentation et la mise en service finale initialement prévue en juin 2006 ont dû être reportées à l'automne 2006, selon la capacité de livraison du fournisseur.

AXE D'INTERVENTION 2
Technologies de l'information et des communications

Projet 01-11

Objectif : Évaluer la pertinence d'intégrer la formation en ligne comme mode de diffusion de certaines activités de formation

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Ce projet, qui consistait à développer une formation en ligne, est la suite du projet-pilote réalisé en partenariat avec la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal et un fournisseur informatique. Conséquemment au projet-pilote qui s'est terminé à l'automne 2005, un document de rétroaction et de réflexion sur l'avenir du développement de la formation en ligne comme mode de diffusion de certaines activités de formation a été déposé au comité de direction de l'École.

Conséquemment à la conclusion du rapport précité, l'École prévoit développer au cours du prochain exercice un outil en ligne à l'intention des techniciens qualifiés en alcootest pour contribuer au maintien de leurs compétences et les soutenir en vue de leur requalification quinquennale.

Par ailleurs, les orientations de développement d'activités de formation en ligne au cours des prochaines années seront élaborées à l'hiver 2007.

Projet 01-23

Objectif : Assurer la sécurité informatique des systèmes de l'École

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 30 %

Statut : À surveiller

Commentaires

En vue de protéger les données informatiques de l'École de manière proactive, ce projet consiste à consigner les mesures, les configurations et les procédures de sécurité dans un protocole de sécurité informatique.

Précisons que l'échéancier de ce projet était planifié de façon très serrée et demandait une très grande implication de plusieurs ressources du Service des technologies de l'information, laissant peu de souplesse pour la gestion des autres priorités. Or, l'affectation de ces mêmes ressources à d'autres activités de l'École a fait en sorte que l'échéancier de ce projet n'a pu être respecté et que les efforts de réalisation n'ont pu être consentis comme prévu.

Ont été complétés pendant l'exercice 2005-2006 : le contrôle des accès et la sécurité physique de la salle des serveurs, des cabinets de câblage et des installations des UPS; le contrôle des accès à distance (garde-barrière [*firewall*]) — Règles et mise à jour; les configurations de sécurité (configuration antivirus, configuration contre les pourriels, serveur de mise à jour); la migration de domaine pour le serveur Exchange, les stations, le serveur d'imprimante et le serveur DNS.

À l'automne 2006, l'École révisera la priorité de réalisation des activités et des livrables qui n'étaient pas complétés au 30 juin 2006. Le projet sera recentré afin d'obtenir une meilleure vision globale de la sécurité informatique à l'École. Cela permettra également de mieux évaluer les ressources requises pour compléter le projet.

AXE D'INTERVENTION 3
Organisation et processus

Projet 01-22

Objectif : Actualiser et documenter les processus de contrôle interne à l'École

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 65 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Conséquemment à une nouvelle responsabilité du Vérificateur général du Québec qui devra dorénavant acquérir une compréhension plus vaste des entités vérifiées, de leur environnement incluant leur contrôle interne, l'École a mis de l'avant ce projet afin d'être en mesure de répondre adéquatement aux attentes éventuelles du Vérificateur général.

L'analyse a été complétée en ce qui concerne les généralités, les comptes à payer, la paie et la facturation. L'analyse concernant le Registrariat, l'hôtellerie, les ressources matérielles et les ressources informationnelles n'a pu être réalisée pendant l'exercice étant donnée l'affectation des ressources concernées à d'autres projets prioritaires. Le projet se poursuivra au cours du prochain exercice.

AXE D'INTERVENTION 4
Logistique

Projet 01-21

Objectif : Réaliser une étude de faisabilité concernant la relocalisation du poste de police école autochtone

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 95 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Les locaux servant de poste de police école autochtone ne sont pas conformes aux standards d'aménagement des locaux des autres secteurs de formation. De plus, ils sont éloignés du secteur principal de formation ce qui engendre le dédoublement de certains services et une perte d'efficacité opérationnelle.

Le rapport préliminaire de l'étude de faisabilité a été complété en fin d'exercice. Le rapport final sera déposé auprès de la Direction générale au cours de l'automne 2006.

Projet 01-24

Objectif : Réaliser une étude de faisabilité pour l'aménagement d'une deuxième ligne de distribution à la cafétéria et d'une salle à manger

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

L'affluence des utilisateurs de la cafétéria à l'heure du dîner occasionne des délais d'attente problématiques pour les étudiants et le personnel enseignant qui ont une période de temps définie et limitée pour manger. Le nombre de places disponibles à la cafétéria est insuffisant. De plus, l'École ne possède aucun espace destiné à la tenue de réceptions lors d'événements spéciaux.

Une étude de faisabilité a été complétée pendant l'exercice et le rapport a été déposé à la Direction générale de l'École. La deuxième ligne de distribution à la cafétéria était opérationnelle à la reprise des activités de l'École en août 2006. L'aménagement d'une salle à manger devrait, quant à lui, être effectué à la fin de l'automne 2006.

Projet 01-25

Objectif : Prendre position quant à l'avenir du bâtiment acquis par l'École, lequel était occupé auparavant par le Centre d'accueil Marguerite-D'Youville : conservation ou démolition

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Lors d'un exercice précédent, l'École avait prévu un scénario de démolition pour ce bâtiment en vue d'augmenter le nombre d'espaces de stationnement disponibles sur son campus. Par ailleurs, l'École a besoin de locaux supplémentaires, notamment pour la formation en intervention à haut risque. Ainsi, elle a fait appel aux services de la Société immobilière du Québec (SIQ) qui a réalisé les études de faisabilité pour chacun des deux scénarios : conservation et démolition.

Conséquemment au dépôt des études de faisabilités, l'École a décidé de conserver le bâtiment. Une étude plus approfondie quant à sa requalification éventuelle sera effectuée au printemps 2007.

AXE D'INTERVENTION 5
Développement institutionnel

Projet 01-01

Objectif : Aménager un lieu à la mémoire des policiers québécois sur le terrain de l'École nationale de police

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 60 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 44 %

Statut : En contrôle

Commentaires

L'École se veut le lieu tout désigné pour accueillir les symboliques du domaine policier. Ainsi, ce projet consiste à aménager un lieu à la mémoire des policiers décédés en service, incluant l'installation du cénotaphe de l'École ainsi que ceux de la Sûreté du Québec, du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et de l'Association des directeurs de police (ADPQ). Le regroupement des cénotaphes permettra de tenir annuellement une cérémonie nationale à la mémoire des policiers décédés en service.

De plus, l'École invitera chaque corps de police à faire un don pour la plantation d'un arbre qui sera identifié au nom du donateur. En plus de développer le sentiment d'appartenance des policiers envers l'École, l'ajout d'arbres additionnels contribuera à améliorer les espaces verts où sera aménagé un sentier piétonnier pour la clientèle et les visiteurs.

Les cénotaphes de l'École et de la Sûreté du Québec ont été érigés pendant l'exercice. Une entente a également été conclue relativement à l'aménagement prochain du cénotaphe commun du SPVM et de l'ADPQ. Au cours du prochain exercice, l'École fera une proposition aux chefs de police des Premières Nations quant à l'aménagement possible de leur cénotaphe.

Projet 01-81

Objectif : Finaliser la réalisation du programme d'équité salariale

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 95 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Ce projet tient d'une obligation légale découlant de la Loi sur l'équité salariale et vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des catégories d'emploi à prédominance féminine. Ce projet concerne l'ensemble du personnel de l'École, lesquels sont regroupés en trois secteurs distincts : 1-les fonctionnaires, 2-les professionnels, 3- les cadres et les non-syndiqués.

En ce qui a trait au secteur des fonctionnaires, l'École a procédé à l'affichage des résultats à la fin du mois de juin 2006. Ne reste que les étapes suivantes à réaliser : recueillir les commentaires découlant de l'affichage; effectuer les modifications, s'il y a lieu; verser les correctifs salariaux.

En ce qui concerne le secteur des professionnels, au 30 juin 2006, l'École était toujours en attente de la position de la Commission d'équité salariale concernant le différend entre l'École et le Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) soulevé en juillet 2005. Ce différend porte sur la méthode à retenir pour l'identification des écarts salariaux. Les travaux reprendront lorsqu'une décision aura été rendue.

Pour ce qui est du secteur des cadres et des non-syndiqués, les travaux se poursuivent avec le comité désigné. Des vérifications sont en cours afin d'identifier les éléments comparatifs qui seront pris en considération dans l'établissement de la rémunération globale.

AXE D'INTERVENTION 6
Développement des ressources humaines

Projet 01-03

Objectif : Réaliser une étude sur la gestion des personnes-ressources

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 64 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Ce projet consiste, d'une part, à faire le point sur l'utilisation des personnes-ressources dans les unités de travail concernées et, d'autre part, à doter l'École d'outils de référence. Un comité interne d'orientation et de validation a été créé pour collaborer à cette étude. Le rapport d'étude a été déposé auprès de la Direction générale en juin 2006. Conséquemment aux recommandations de ce rapport, les étapes suivantes seront réalisées au cours du prochain exercice : modification de la politique et procédure de dotation, établissement des règles d'utilisation et élaboration d'un guide à ce sujet, mise à jour du contrat de travail destiné aux personnes-ressources et création d'une banque de personnes-ressources et de candidatures.

La disponibilité restreinte des membres du comité d'orientation et de validation a eu comme conséquence de reporter à 2006-2007 le développement des outils de références.

AXE D'INTERVENTION 7
Développement des ressources documentaires

Projet 01-02

Objectif : Réaliser une étude de besoins et de faisabilité pour la modernisation du centre de documentation de l'École incluant l'intégration de la collection du ministère de la Sécurité publique à celle de l'École

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2006 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2006 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

En tant que carrefour de la formation policière au Québec, l'École nationale de police est un lieu privilégié de réflexion et d'intégration. Dans ce contexte, l'École souhaite moderniser son centre de documentation afin de mettre en valeur, de consolider et de partager le savoir du domaine policier. En plus de contribuer à optimiser l'exploitation de ce savoir, ce projet vise également à le mettre en réseau pour le rendre disponible à l'ensemble des acteurs concernés à la grandeur de la francophonie.

Cette étude, réalisée par un consultant, avait pour objectif de collecter, d'analyser et de valider l'ensemble de l'information permettant l'élaboration de recommandations et la mise en œuvre de celles-ci afin de concevoir un plan de modernisation du centre de documentation de l'École et d'intégration de la collection du ministère de la Sécurité publique à celle de l'École.

Le rapport d'étude a été déposé au mois de mai 2006.

Les exigences législatives et gouvernementales

Accès aux documents et protection des renseignements personnels

LE COMITÉ DE PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Président
Michel Beaudoin
Directeur général

Membres
Gérald Laprise
Secrétaire général et registraire
Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

Yves Demers
Directeur des ressources humaines

Daniel Jean
Directeur du soutien administratif et technologique

François Lévesque
Responsable du Service des ressources matérielles et des technologies de l'information

Le comité de protection des renseignements personnels a pour mandat d'orienter, de recommander, de contrôler et de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'elle détient en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Au printemps 2006, un aide-mémoire portant sur la protection des renseignements personnels a été distribué à l'ensemble du personnel. De plus, certains membres du personnel ont reçu une formation sur les obligations et spécifications de cette loi.

Au cours de l'année 2005-2006, le bureau du responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels a reçu et traité 65 demandes d'accès aux documents. Toutes ces demandes ont été acceptées par l'École, certaines en totalité, d'autres en partie seulement.

Loi sur le tabac

Depuis l'entrée en vigueur le 31 mai 2006 des modifications apportées à la Loi sur le tabac, de nouvelles dispositions législatives encadrent l'exploitation des immeubles de l'École nationale de police.

- Interdiction de fumer maintenue dans toutes les aires intérieures de l'École.
- Fermeture du fumoir situé au sous-sol de l'aile C.
- Obligation pour la clientèle et les employés de se rendre à l'extérieur des immeubles pour fumer.
- Désignation de l'entrée extérieure du centre sportif comme un espace non-fumeur sur une zone de neuf mètres, car les mineurs ont accès à ce lieu.

Comme l'exploitant d'un lieu visé par la Loi sur le tabac a la responsabilité de voir au respect de celle-ci, l'École a mis en place les mesures ci-dessous :

- assurer la surveillance dans les lieux visés;
- retirer tout cendrier des lieux visés;
- mettre en place des affiches interdisant de fumer;
- effectuer auprès des contrevenants des avertissements continus et répétés et garder un registre à cet effet.

Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

COMITÉ PERMANENT SUR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE RELATIVE À L'EMPLOI ET À LA QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

Gérald Laprise
Secrétaire général et mandataire de la Charte de la langue française pour l'École

Pierre Saint-Antoine
Directeur du Bureau des affaires institutionnelles et des communications

François Lévesque
Responsable du Service des ressources matérielles et des technologies de l'information

Madeleine Lupien
Adjointe au directeur du soutien pédagogique et de la recherche

Élaine Tremblay
Linguiste

Ce comité doit s'assurer que la politique linguistique de l'École est appliquée et promue. Le comité s'est réuni deux fois durant l'année. Il a notamment discuté des sujets suivants : mise à jour de la Politique linguistique de l'École; dépôt à l'Office québécois de la langue française de la dernière version du plan de francisation des serveurs de l'École; état de situation des claviers et de la norme ACNOR applicable; adoption de la Directive sur l'édition officielle du matériel didactique de l'École.

Le comité linguistique, sous-comité issu de la Politique linguistique, a pour mission de traiter des questions linguistiques et notamment de proposer la terminologie normalisée propre aux activités de l'École. Il relève également des lacunes terminologiques ainsi que des termes et des expressions problématiques.

Dans son ensemble, la politique linguistique de l'École est respectée par le personnel.

Les états financiers certifiés

Rapport de la direction

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans les autres sections de ce rapport annuel concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'École reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration doit surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de l'École, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le conseil d'administration pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin
Directeur général

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel Jean, CMA
Directeur du soutien administratif et technologique

Nicolet, le 8 septembre 2006

Rapport du vérificateur

À l'Assemblée nationale,

J'ai vérifié le bilan de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2006 ainsi que l'état des résultats et de l'avoir de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'École. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'École au 30 juin 2006, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chap. V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Renaud Lachance, CA

Québec, le 8 septembre 2006

Résultats et avoir
de l'exercice terminé le 30 juin 2006

	2006	2005
PRODUITS		
Contributions des corps de police (note 11)	**9 581 405 $**	9 202 072 $
Subventions du gouvernement du Québec		
Loyer	**7 062 100**	7 339 600
Projets de recherche	**8 724**	82 801
Hébergement (notes 3 et 11)	**3 291 538**	3 814 411
Formation (notes 3 et 11)	**7 208 899**	5 292 081
Intérêts	**59 717**	22 124
Autres	**464 583**	257 622
	27 676 966	26 010 711
CHARGES		
Traitements et avantages sociaux (note 4)	**14 282 700**	13 690 719
Transport et communication	**713 328**	591 460
Services professionnels	**1 065 140**	993 421
Entretien et réparations	**171 130**	167 443
Loyer – Société immobilière du Québec	**8 443 602**	7 764 747
Location de matériel et autres	**239 837**	215 143
Fournitures, matériel pédagogique et autres (note 5)	**1 713 207**	1 391 105
Amortissement des immobilisations	**1 021 906**	1 015 770
	27 650 850	25 829 808
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES	**26 116**	180 903
AVOIR AU DÉBUT	**958 052**	777 149
AVOIR À LA FIN	**984 168 $**	958 052 $

Bilan
au 30 juin 2006

	2006	2005
ACTIF		
À court terme		
Encaisse	**4 600 670 $**	3 595 887 $
Débiteurs (note 11)	**1 902 079**	2 235 908
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	**1 019 430**	290 767
Deuxième versement	**3 006 678**	2 940 600
Loyer payé d'avance – Société immobilière du Québec	**5 296 575**	5 127 011
Stocks	**474 846**	446 763
	16 300 278	14 636 936
Immobilisations (note 6)	**2 743 500**	3 016 364
	19 043 778 $	17 653 300 $
PASSIF		
À court terme		
Créditeurs et frais courus		
Salaires	**1 537 990 $**	1 121 449 $
Loyer – Société immobilière du Québec	**357 769**	–
Autres	**1 626 484**	1 354 998
Provision pour vacances	**815 588**	753 885
Produits reportés (note 8)		
Contributions des corps de police	**7 288 071**	7 107 131
Subvention du gouvernement du Québec	**5 296 575**	5 296 575
Autres	**282 705**	337 817
	17 205 182	15 971 855
À long terme		
Provision pour congés de maladie (note 9)	**854 428**	723 393
	18 059 610	16 695 248
AVOIR	**984 168**	958 052
	19 043 778 $	17 653 300 $

ENGAGEMENTS (note 10)

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel McMahon, FCA
Président du conseil d'administration

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin
Directeur général

Notes complémentaires
30 juin 2006

1. CONSTITUTION ET OBJET

L'École nationale de police du Québec (l'École), corporation mandataire du gouvernement constituée par la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1), a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

La préparation des états financiers de l'École par la direction, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que la comptabilisation des produits et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions faites par la direction.

L'état des flux de trésorerie de l'École n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Stocks
Les stocks de fournitures de bureau, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués selon la méthode du coût spécifique.

Immobilisations
Les immobilisations sont comptabilisées au coût et elles sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

Mobilier et équipement	5 et 10 ans
Matériel roulant	5 ans
Améliorations locatives	5 ans
Équipement informatique	3 ans
Logiciel informatique	3 et 5 ans

Régimes de retraite
La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'École ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Constatation des produits
Les contributions des corps de police et les subventions du gouvernement du Québec sont constatées à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées.

Les produits provenant de la prestation de services sont constatés lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- Il y a une preuve convaincante de l'existence d'un accord;
- Les services ont été rendus;
- Le prix du service est déterminé ou déterminable;
- Le recouvrement est raisonnablement assuré.

3. HÉBERGEMENT ET FORMATION

	Hébergement		Formation	
	2006	2005	**2006**	2005
Formation aux aspirants policiers	**1 485 009 $**	1 757 330 $	**2 845 118 $**	2 042 864 $
Formation aux policiers	**617 201**	1 123 637	**1 696 922**	1 106 392
Formation aux autochtones	**327 746**	195 046	**779 127**	599 011
Formation sur mesure	**409 757**	163 436	**1 321 010**	826 886
Centre d'appréciation du personnel de la police	**43 092**	58 099	**566 722**	716 928
Autres	**408 733**	516 863	**—**	—
	3 291 538 $	3 814 411 $	**7 208 899 $**	5 292 081 $

4. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2006	2005
Policiers – Sûreté du Québec	**418 228 $**	594 090 $
Policiers municipaux	**1 275 716**	1 321 250
Formateurs et conférenciers	**380 839**	315 215
Autres employés	**12 207 917**	11 460 164
	14 282 700 $	13 690 719 $

5. FOURNITURES, MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE ET AUTRES

	2006	2005
Matériel pédagogique	**826 204 $**	654 534 $
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	**611 200**	561 523
Papeterie, fournitures et articles de bureau	**133 041**	120 357
Mobilier et équipement	**142 762**	54 691
	1 713 207 $	1 391 105 $

6. IMMOBILISATIONS

	2006			2005
	Coût	**Amortissement cumulé**	**Net**	Net
Immobilisations corporelles				
Mobilier et équipement	**3 328 502 $**	**1 888 425 $**	**1 440 077 $**	1 666 726 $
Matériel roulant	**1 373 523**	**951 648**	**421 875**	399 292
Améliorations locatives	**635 842**	**464 597**	**171 245**	138 857
Équipement informatique	**909 148**	**699 161**	**209 987**	186 869
	6 247 015	**4 003 831**	**2 243 184**	2 391 744
Immobilisation incorporelle				
Logiciel informatique	**1 223 795**	**723 479**	**500 316**	624 620
	7 470 810 $	**4 727 310 $**	**2 743 500 $**	3 016 364 $

Les acquisitions d'immobilisations de l'exercice s'élèvent à 827 315 $ (2005 : 812 002 $). Les dispositions d'immobilisation de l'exercice ont généré une perte nette sur disposition de 45 898 $ (2005 : aucune perte nette) et des produits de disposition de 17 059 $ (2005 : aucun produit).

7. EMPRUNTS À COURT TERME

L'École est autorisée jusqu'au 30 juin 2007 à contracter, auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, des emprunts à court terme ou à utiliser une marge de crédit jusqu'à concurrence d'un montant total de 5 000 000 $.

Une convention de marge de crédit avec le Fonds de financement du gouvernement du Québec prévoit l'utilisation d'un taux d'intérêt quotidien équivalent au taux des acceptations bancaires à un mois majoré de 0,3 %. Au 30 juin 2006, l'École n'avait aucun emprunt à court terme.

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 $ auprès d'une institution financière qui prévoit l'utilisation du taux préférentiel. Au 30 juin 2006, l'École n'avait contracté aucun emprunt à cet égard.

8. PRODUITS REPORTÉS

Les produits reportés relatifs aux contributions des corps de police représentent la portion de la contribution totale qui sera gagnée au cours de l'exercice subséquent.

Le produit reporté relatif à la subvention représente le montant reçu du gouvernement du Québec afin de financer la dépense de loyer de l'École pour l'exercice subséquent.

Les autres produits reportés sont principalement constitués des produits d'hébergement perçus d'avance au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

9. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

Régimes de retraite

Les membres du personnel de l'École participent au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS), au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de l'École imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 357 660 $ (2005 : 446 174 $) et elles comprennent les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libéré par la Sûreté du Québec et qui contribuent au RRMSQ. Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Provision pour congés de maladie

	2006	2005
Solde au début	723 393 $	750 022 $
Charge de l'exercice	291 307	131 824
Prestations versées au cours de l'exercice	(160 272)	(158 453)
Solde à la fin	854 428 $	723 393 $

10. ENGAGEMENTS

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société immobilière du Québec échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2011 pour la location de biens et de services.

10. ENGAGEMENTS (suite)

La charge de l'exercice pour la location de l'immeuble est de 8 443 602 $ (2005 : 7 764 747 $), celle pour la location de biens et de services reliées à ces engagements est de 348 285 $ (2005 : 339 367 $). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

Années	Immeubles	Biens et services
2007	7 919 115 $	317 210 $
2008	7 919 115	279 348
2009	7 919 115	279 348
2010	7 919 115	279 348
2011	7 919 115	18 515
2012 et subséquemment	137 224 955	–
	176 820 530 $	1 173 769 $

11. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

	2006	2005
Produits		
Contributions des corps de police	**3 614 814 $**	3 572 492 $
Hébergement	**704 813**	921 333
Formation	**1 462 050**	1 269 130
Débiteurs	**313 658 $**	675 044 $

En plus des opérations entre apparentés identifiées ci-dessus et celles déjà divulguées dans les états financiers avec des entités sous contrôle commun et comptabilisées à la valeur d'échange, l'École est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'École n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

12. INSTRUMENTS FINANCIERS

La juste valeur des instruments financiers à court terme est équivalente à la valeur comptable.

13. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres des états financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2005 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2006.

Les statistiques

L'École a profité de l'exercice 2005-2006 pour améliorer la présentation des statistiques sommaires de ses activités de formation. Des modifications ont été apportées à la division de chacun des secteurs de formation. Ont également été ajoutés le nombre de diplômés des différents programmes ainsi que le nombre d'heures-personnes. Ce dernier élément est très significatif, car contrairement aux activités de formation offertes dans les maisons d'enseignement de niveau collégial ou universitaire, les cours offerts par l'École n'ont pas un nombre d'heures uniformes. La durée des cours de l'École varie entre 7 heures et au-delà de 150 heures.

Statistiques sommaires des activités de formation 2005-2006

Formations offertes	2005-2006				
Formation initiale	Nombre de cohortes (progr. continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplomes
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	9*	–	653	289 606	610
Équivalence au PFIPG	–	–	21	189	–
Enquête policière					
Progr de formation initiale en enquête - Cheminement accéléré	–	5	120	34 800	24*
Progr de formation initiale en enquête - Cheminement régulier	–	26	573	34 590	19*
Gestion policière					
Progr de formation initiale en gestion - Premier niveau (supervision)	–	6	89	3 780	19*
Total partiel de la formation initiale	**9**	**37**	**1 456**	**362 965**	**672**
Perfectionnement professionnel					
Patrouille-gendarmerie					
Activités du patrouilleur et sécurité routière	–	73	583	22 826	–
Appareil de mesure du taux d'alcool	–	43	439	11 257	–
Intervention tactique	–	9	69	1 740	–
Enquête policière	–	18	231	14 843	–
Gestion policière	–	5	41	1 015	–
Formation des formateurs					
Formation en pédagogie	–	14	88	3 080	–
Formation technique	–	723	2 590	55 694	–
Total partiel du perfectionnement professionnel	–	**889**	**4 083**	**112 345**	–
Formation sur mesure					
Formation des Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	1	–	6	2 662	6
Programme de formation de constable spécial	2	–	51	21 420	41
Perfectionnement professionnel	–	43	235	4 395	–
Formation des formateurs	–	2	16	560	–
Autres clientèles					
Progr de form initiale des constables spéciaux Hydro-Québec	3	–	51	14 506	50
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	2	–	40	26 320	35
Patrouille-gendarmerie	–	29	207	4 919	–
Enquête	–	6	72	3 153	–
Gestion	–	1	15	1 491	–
Formation des formateurs	–	12	110	2 733	–
Total partiel de la formation sur mesure	**8**	**93**	**803**	**82 159**	**132**
Total général des formations offertes à l'École	**17**	**1 019**	**6 342**	**557 469**	**804**
Formation universitaire					
Baccalauréat en sécurité publique (269 admissions en 05-06)					
Tous les cours du baccalauréat offerts pendant l'exercice	–	55	240	16 200	–
Certificat en gestion d'un bureau d'enquête	–	1	21	945	–
Certificat en gestion pour la Direction de la protection de la faune	–	3	73	3 915	–
Méthode d'enseignement en milieu policier	–	4	42	1 890	–
Total de la formation universitaire	–	**63**	**376**	**22 950**	–
Formation offerte en déconcentration par le réseau d'instructeurs et de moniteurs					
Activité du patrouilleur et sécurité routière	–	150	2 333	50 540	–
Appareil de mesure du taux d'alcool	–	35	214	5 632	–
Intervention tactique	–	13	59	3 726	–
Total de la formation offerte en déconcentration	–	**198**	**2 606**	**59 898**	–

*L'Operation Plus 36 sera incluse dans les statistiques 2006-2007 etant donne que la diplomation des candidats a eu lieu le 14 juillet 2006 et que l'exercice dont il est question prenait fin le 30 juin 2006

* Attention Il ne faut pas comparer le nombre de diplômes au nombre d'inscriptions Le nombre d'inscriptions revele le nombre de personnes inscrites a des cours du programme Le nombre de diplômes indique le nombre de personnes ayant complete et reussi tous les cours du programme et ayant reçu le diplôme de l'Ecole pendant l'exercice

Participation des clientèles

Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec

Formations offertes	2005-2006			2004-2005			Écart
	Nombre de cohortes (progr. continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes (progr. continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	
Formation initiale							
Patrouille-gendarmerie	**9**	**–**	**653**	9	–	624	↑ 5 %
Enquête policière	**–**	**31**	**693**	–	39	1 013	↓ 32 %
Gestion policière	**–**	**6**	**89**	–	8	150	↓ 41 %
Perfectionnement professionnel							
Patrouille-gendarmerie	**–**	**323**	**3 687**	–	649	2 978	↑ 24 %
Enquête policière	**–**	**18**	**231**	–	32	677	↓ 66 %
Gestion policière	**–**	**5**	**41**	–	13	85	↓ 52 %

D'un point de vue global, le nombre d'inscriptions provenant de la clientèle des corps de police pour l'exercice 2005-2006 a été sensiblement le même que celui de l'exercice précédent. La hausse du nombre d'inscriptions aux activités de perfectionnement professionnel a permis de compenser la baisse du nombre d'inscriptions aux activités de formation initiale.

Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations

Formations offertes	2005-2006			2004-2005			Écart
	Nombre de cohortes (progr. continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes (progr. continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	
Formation initiale							
Patrouille-gendarmerie	**1**	**–**	**6**	1	–	14	↓ 57 %
Constable spécial	**2**	**–**	**51**	1	–	18	↑ 183 %
Perfectionnement professionnel							
Toutes catégories confondues*	**–**	**45**	**251**	–	71	337	↓ 25 %

* La répartition pour 2005-2006 est la suivante : 42 cours pour un total de 229 inscriptions en patrouille-gendarmerie ; 2 cours pour un total de 20 inscriptions en enquête policière et 2 inscriptions à un cours de gestion policière. Cette répartition n'est pas disponible pour 2004-2005.

La diminution du nombre d'inscriptions au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et aux activités de perfectionnement professionnel a largement été compensée par la forte augmentation du nombre d'inscriptions au programme de formation de constable spécial d'une durée de 420 heures.

Statistiques en lien avec les autres clientèles

Formations offertes	2005-2006			2004-2005			Écart
	Nombre de cohortes (progr. continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes (progr. continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	
Formation initiale							
Contrôleurs routiers de la SAAQ	**2**	**–**	**40**	2	–	42	↓ 5 %
Constables spéciaux Hydro-Québec	**3**	**–**	**51**	–	–	–	↑ –
Perfectionnement professionnel							
Toutes catégories confondues	**–**	**48**	**404**	–	154	987	↓ 59 %

La participation au programme de formation initiale des constables spéciaux d'Hydro-Québec d'une durée de plus de 200 heures de formation a fait contrepoids à la baisse d'inscriptions aux activités de perfectionnement professionnel offertes en formation sur mesure.

Statistiques diverses

Statistiques en lien avec la planification au calendrier

Modifications par rapport à la planification prévue au répertoire des cours Nombre de cours prévus en 2005-2006 = 168	2005-2006 Nombre de cours Perfect, prof.	Initiale enquête	Initiale gestion	2004-2005 Total des cours	2003-2004 Total des cours
Cours annulés	48	11	5	48	51
Cours reportés	36	—	—	20	20
Cours ajoutés	97	—	—	31	9

Statistiques sur la satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation

Clientèle	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	93,1 %	96,3 %	97,8 %
Formation initiale en enquête	81,3 %	79,0 %	76,5 %
Formation initiale en gestion	98,5 %	92,5 %	92,0 %
Perfectionnement professionnel	93,4 %	92,2 %	90,2 %
Formation initiale en patrouille-gendarmerie autochtone	99 %	99 %	93 %
Formation des constables spéciaux	90 %	91 %	87,5 %
Perfectionnement professionnel autochtone	95 %	96 %	95 %

Statistiques sur les relations nationales et internationales

Relations internationales	2005-2006 Quantité	2004-2005 Quantité	2003-2004 Quantité
Mission au Canada	1	—	—
Missions à l'étranger	4	6	2
Délégations étrangères accueillies	13	10	5
Formation de policiers étrangers	—	3	—

Statistiques sur les aspirants policiers admis au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et possédant une promesse d'embauche au dernier jour du stage

Cohortes	Nombre d'aspirants policiers admis au programme		Nombre de promesses d'embauche au dernier jour du stage		Pourcentage
57e cohorte	(deux candidats remplacés)	74	15 juillet 2005	55	74 %
58e cohorte	(un candidat remplacé)	73	23 septembre 2005	25	34 %
59e cohorte		72	28 octobre 2005	13	18 %
60e cohorte		72	2 décembre 2005	11	15 %
61e cohorte	(un candidat remplacé)	73	20 janvier 2006	17	23 %
62e cohorte		72	24 février 2006	12	17 %
63e cohorte		72	31 mars 2006	15	21 %
64e cohorte	(un candidat remplacé)	73	5 mai 2006	37	51 %
65e cohorte		72	9 juin 2006	44	61 %
Total		**653**		**229**	**35 %**

Statistiques sur les colloques, congrès, séminaires, conférences et publications en lien avec la mission

Échanges d'expertise	2005-2006 Quantité	2004-2005 Quantité	2003-2004 Quantité
Activités organisées par l'École			
Colloques, congrès, conférences et séminaires organisés par l'École	1	2	4
Dîners-causeries	2	3	6
Activités auxquelles l'École a participé			
Participation en tant qu'auditeur à des colloques, congrès, conférences et séminaires	45	47	110
Participation en tant que conférencier à des colloques, congrès, conférences et séminaires	4	7	5
Publications			
Publications scientifiques	—	2	5

Statistiques sur les colloque ou congrès tenus à l'École mais organisés par des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif

Services aux collectivités	2005-2006			2004-2005		
	Quant.	N^bre de jours	Visi-teurs	Quant.	N^bre de jours	Visi-teurs
Colloques ou congrès tenus à l'École	19	29	3 028	17	27	2 830

Statistiques sur la visibilité de l'École

Visibilité de l'École	2005-2006 Quantité	2004-2005 Quantité	2003-2004 Quantité
Reportages médias et entrevues	73	115	110
Visiteurs à l'École	14 245	12 000	13 000

Statistiques sur le nombre de plaintes et de recours administratifs

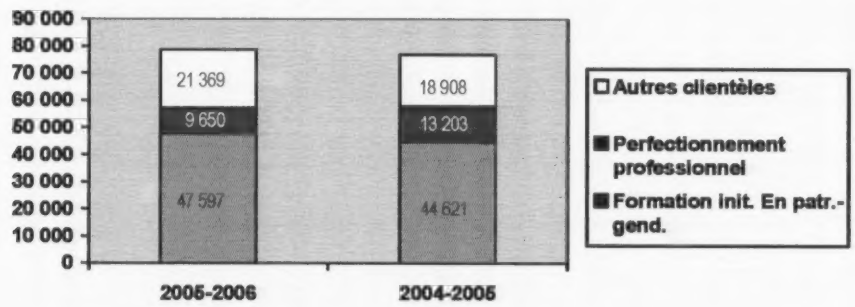
Catégorie de demandes	2005-2006	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglée
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	6	1
Plaintes	3	3

Statistiques au Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)

Services offerts par le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)	2005-2006 Quantité	2004-2005 Quantité	2003-2004 Quantité
Examens de connaissances	311	626	633
Appréciation par simulation (APS)	340	634	553
Tests psychométriques	448	259	372

Hébergement

L'École nationale de police dispose de 231 chambres. Pendant l'exercice, le Service d'hôtellerie a géré au total 31 019 journées d'hébergement comparativement à 32 111 lors de l'exercice précédent, soit une baisse de 3,4 %. Toutefois, les statistiques susmentionnées n'incluent pas l'hébergement des 653 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie qui ont été hébergés dans des dortoirs. Globalement, l'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) ont totalisé 78 616 journées d'hébergement comparativement à 76 732 en 2004-2005, soit une augmentation de 2,4 %.



Au cours de l'automne 2006, l'École produira un rapport statistique complet En plus d'être disponible au centre de documentation de l'École nationale de police du Québec, ce document pourra également être consulté sur le site Web de l'École à l'adresse www enpq qc ca

Les annexes

Liste des comités

Comités en lien avec la mission auxquels ont participé des membres du personnel de l'École en 2005-2006

Comités externes

Comité conseil du Comité interministériel de concertation en matière de violence conjugale et de crimes à caractère sexuel
Comité consultatif du Réseau canadien du savoir policier
Comité d'harmonisation des niveaux de services policiers du ministère de la Sécurité publique
Comité d'harmonisation portant sur la conduite automobile
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers
Comité de déontologie du ministère de la Sécurité publique
Comité de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Comité interministériel sur la réforme de la Loi sur les jeunes contrevenants
Comité pour déterminer le récipiendaire du Prix Plaidoyer – Victimes
Comité sur l'avenir des services policiers autochtones – CAPP
Comité sur le registre des délinquants
Comité technique du ministère de la Sécurité publique sur la patrouille nautique
Sous-comité du Comité d'harmonisation des niveaux de services policiers du ministère de la Sécurité publique
Sous-comité sur la capacité de conduite affaiblie par les drogues
State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)

Groupes de travail

Groupe de travail du Comité d'harmonisation des niveaux de services policiers du ministère de la Sécurité publique
Groupe de travail Sûreté du Québec – Direction du développement des compétences et des pratiques de gestion/École nationale de police du Québec

Conseils d'administration

Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Conseil d'administration de l'Application technologique en sécurité routière (ATSR)
Conseil d'administration du réseau INTERSECTION

Associations

Association des praticiens en éthique du Canada
Société de criminologie du Québec

Chapitre 1
Dispositions générales

1 01 Les membres du conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des principes et règles édictés par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98, 17 juin 1998, Loi sur le ministère du Conseil exécutif, L R Q , c M-30)

1 02 Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein de l'École nationale de police du Québec et de responsabiliser ses administrateurs publics

1 03 Le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie de l'École nationale de police du Québec

Les principes d'éthique tiennent compte de la mission de l'École nationale de police du Québec, des valeurs qui sous-tendent son action, de ses principes généraux de gestion

Les règles de déontologie portent sur les devoirs et les obligations des administrateurs publics elles les explicitent et les illustrent de façon indicative Elles traitent notamment

1 des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs publics,
2 de l'identification de situations de conflit d'intérêts,
3 des devoirs et obligations des administrateurs publics même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions

1 04 Les « administrateurs publics » auxquels s'applique le présent code sont les membres du conseil d'administration, le directeur général et le ou les directeurs adjoints de l'École nationale de police du Québec

Les personnes déjà régies, le cas échéant, par des normes d'éthique ou de déontologie en vertu de la Loi sur la fonction publique (L R Q , c F-3 1 1) sont de plus soumises au présent code lorsqu'elles occupent des fonctions d'administrateurs publics

1 05 Dans le présent code, on entend par

a) « administrateurs publics » les personnes mentionnées à l'article 1 04,
b) « École » l'« École nationale de police du Québec » instituée en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police (2000, chapitre 12)

Chapitre 2
Devoirs et obligations en regard des principes d'éthique et des règles générales de déontologie

2 01 Le président du conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs publics de l'École

Section 1 – Dispositions générales

2 01 01 Les administrateurs publics sont nommés ou désignés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation de la mission de l'État et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens

Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité

2 01 02 L'administrateur public est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ainsi que ceux établis dans le présent code En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions

L'administrateur public qui, à la demande d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement, exerce des fonctions d'administrateur dans un autre organisme ou entreprise, ou en est membre, est tenu aux mêmes obligations

Section 2 – Discrétion, indépendance et réserve

2 02 01 L'administrateur public est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité

2 02 02 L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes

2 02 03 Le président du conseil d'administration, le directeur général et l'administrateur public à temps plein doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques

Section 3 – Conflit d'intérêts

2 03 01 L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions

Il doit dénoncer à l'École tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'École, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur Sous réserve de l'article 2 02 01, l'administrateur public nommé ou désigné dans un autre organisme ou entreprise doit aussi faire cette dénonciation à l'autorité qui l'a nommé ou désigné

2 03 02 L'administrateur public à temps plein ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui de l'École Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence

Tout autre administrateur public qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'École doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt au président du conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un administrateur public de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'organisme ou de l'entreprise par lesquelles il serait aussi visé

2 03 03 L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'École avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers

2 03 04 L'administrateur public ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité

Section 4 – Exclusivité des fonctions

2 04 01 L'administrateur public à temps plein doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si l'autorité qui l'a nommé ou désigné le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions Il peut, toutefois, avec le consentement du président du conseil d'administration, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif

Le président du conseil d'administration peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif

Section 5 – Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage

2 05 01 L'administrateur public ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État

2 05 02 L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers

2 05 03 L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi

Section 6 – L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions

2 06 01 L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'École

2 06 02 L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'École, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'École est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public

Les administrateurs publics de l'École ne peuvent traiter avec l'administrateur public visé au paragraphe précédent dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions

Section 7 – Charge publique élective et activités politiques

2 07 01 L'administrateur public à temps plein, le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif

2 07 02 Le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions

2 07 03 L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à la charge de député à l'Assemblée nationale, de député à la Chambre des communes du Canada ou à une autre charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps plein doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature

2 07 04 L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps partiel, mais dont la candidature sera susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature

2 07 05 L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 2 07 03 ou à l'article 2 07 04 a le droit de reprendre ses fonctions au plus tard le 30e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature, s'il n'est pas candidat, ou, s'il est candidat, au plus tard le 30e jour qui suit la date à laquelle une autre personne est proclamée élue

2 07 06 L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée déterminée, qui est élu à une charge publique à temps plein et qui accepte son élection, doit se démettre immédiatement de ses fonctions d'administrateur public

Celui qui est élu à une charge publique dont l'exercice est à temps partiel doit, si cette charge est susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, se démettre de ses fonctions d'administrateur public

2 07 07 L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée indéterminée et qui est élu à une charge publique a droit à un congé non rémunéré pour la durée de son premier mandat électif

Section 8 – Rémunération, allocation et indemnité de départ

2 08 01 L'administrateur public n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci Cette rémunération ne peut comprendre, même en partie, des avantages pécuniaires tels ceux établis notamment par des mécanismes d'intéressement basés sur la variation de la valeur des actions ou sur la participation au capital-actions de l'entreprise

2 08 02 L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ

2 08 03 L'administrateur public qui a quitté ses fonctions, qui a reçu ou qui reçoit une allocation ou une indemnité de départ et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement

2 08 04 Quiconque a reçu ou reçoit une allocation ou une indemnité de départ du secteur public et reçoit un traitement à titre d'administrateur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement

2 08 05 L'administrateur public à temps plein qui a cessé d'exercer ses fonctions, qui a bénéficié de mesures dites de départ assisté et qui, dans les deux ans qui suivent son départ, accepte une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public doit rembourser la somme correspondant à la valeur des mesures dont il a bénéficié jusqu'à concurrence du montant de la rémunération reçue, du fait de ce retour, durant cette période de deux ans

2 08 06 L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 2 08 03 à 2 08 05

2 08 07 Pour l'application des articles 2 08 03 à 2 08 05 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe

Chapitre 3
Processus disciplinaire

Section 1 – Autorité compétente

3 01 01 Aux fins du présent chapitre, l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque c'est le président du conseil d'administration ou un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement ou un ministre qui est en cause

Le président du conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout autre administrateur public

Section 2 – Procédure

3 02 01 L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet

Section 3 – Situation d'urgence et cas présumé de faute grave

3 03 01 L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave

Section 4 – Sanction

3 04 01 Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au présent code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction

Toutefois, lorsque l'autorité compétente est le secrétaire général associé visé à l'article 3 01 01, la sanction est imposée par le secrétaire général du Conseil exécutif En outre, si la sanction proposée consiste en la révocation d'un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement, celle-ci ne peut être imposée que par ce dernier, dans ce cas, le secrétaire général du Conseil exécutif peut immédiatement suspendre sans rémunération l'administrateur public pour une période d'au plus trente jours

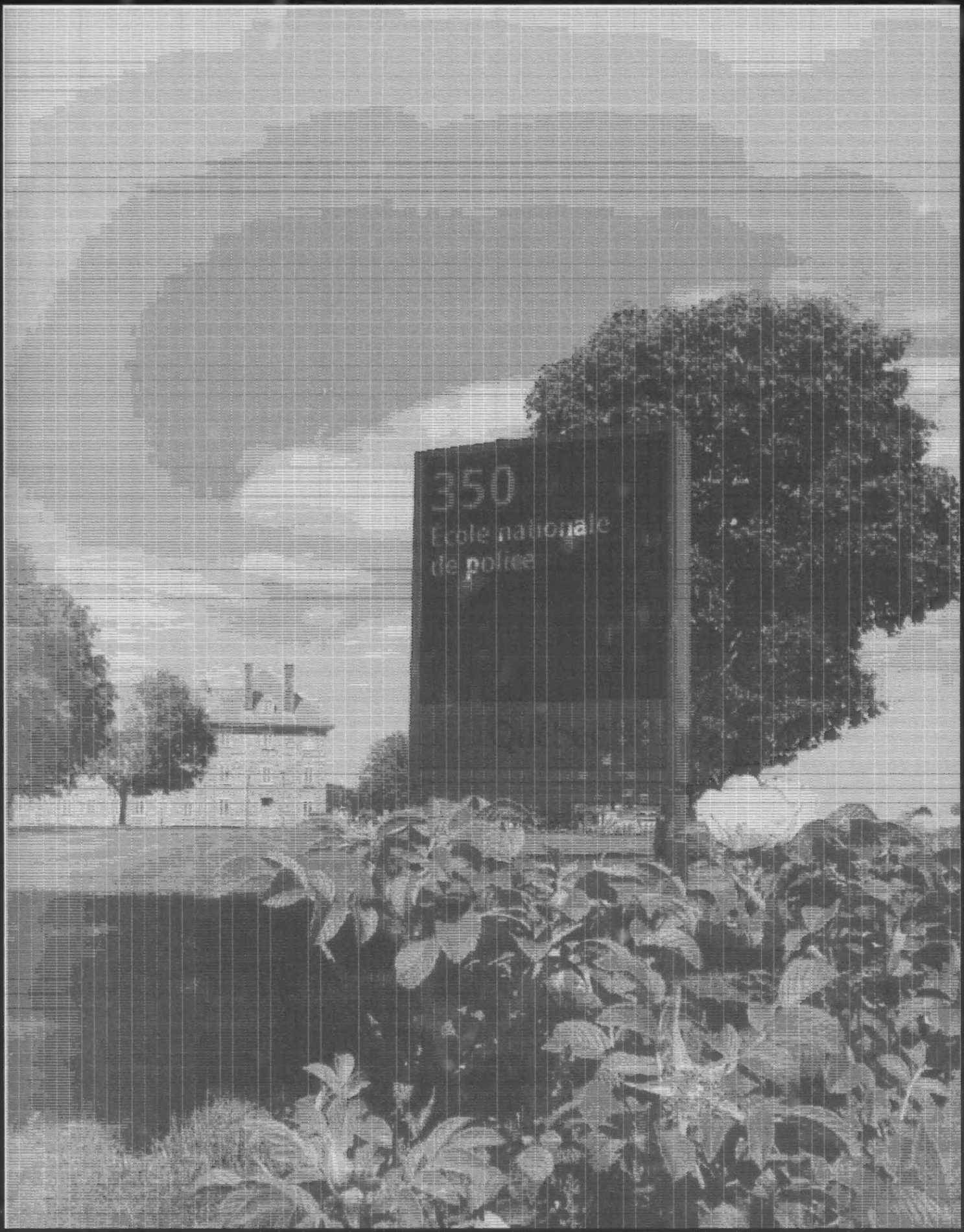
3 04 02 La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation

3 04 03 Toute sanction imposée à un administrateur public, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée

Chapitre 4
Disposition finale

4 01 Le présent code entre en vigueur lors de son adoption

Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 8 février 2001


350
Ecole nationale
de police

La mission

L'École nationale de police du Québec est une corporation mandataire du gouvernement du Québec. Elle existe depuis le 1er septembre 2000 en vertu de la Loi sur la police (L.R.Q. c. P-13.1), sanctionnée en juin 2000. Elle remplace depuis cette date l'Institut de police du Québec, créé en 1969.

Bien qu'elle ait l'exclusivité de la formation initiale permettant d'accéder aux pratiques de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière, l'École est au cœur d'un continuum de formation dont font également partie les collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps), les universités québécoises et les corps de police. L'objectif de ces partenariats est de bénéficier de l'expertise particulière de chacun dans des domaines ciblés et de rendre les formations disponibles partout sur le territoire du Québec, à travers le réseau constitué par les organisations policières et les institutions d'enseignement.

La participation de l'École à la formation policière québécoise lui permet d'accomplir sa mission qui est d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de l'ensemble des activités relatives à la formation policière. De plus, elle offre des activités de perfectionnement professionnel et de service et, par voie d'entente, peut confier à des institutions de formation et des corps de police le mandat d'élaborer ou de diffuser des programmes d'études, de même qu'elle peut homologuer des cours ou des activités de formation susceptibles d'y être intégrées.

L'École a également le mandat d'effectuer ou de faire effectuer des recherches et des études dans des domaines touchant le travail policier et pouvant avoir une incidence sur la formation policière.

Elle encourage, facilite et planifie les échanges d'expertise avec l'extérieur du Québec et, en particulier, favorise la contribution de spécialistes québécois à des missions d'échange international en matière de formation policière.

Les valeurs

Dans la réalisation de sa mission et dans sa gestion, l'École prône l'adoption et le respect des valeurs suivantes : le comportement **éthique**, la primauté du **client**, la qualité du **service**, l'**innovation** et la recherche de l'**excellence** ainsi que le travail d'**équipe**.

350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec)
J3T 1X4

www.enpq.qc.ca

École nationale de police
Québec